

Urheberrechtliche Hinweise zur Nutzung Elektronischer Bachelor-Arbeiten

Die auf dem Dokumentenserver der Zentral- und Hochschulbibliothek Luzern (ZHB) gespeicherten und via Katalog IDS Luzern zugänglichen elektronischen Bachelor-Arbeiten der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit dienen ausschliesslich der wissenschaftlichen und persönlichen Information.

Die öffentlich zugänglichen Dokumente (einschliesslich damit zusammenhängender Daten) sind urheberrechtlich gemäss Urheberrechtsgesetz geschützt. Rechtsinhaber ist in der Regel¹ die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Der Benutzer ist für die Einhaltung der Vorschriften verantwortlich.

Die Nutzungsrechte sind:

- Sie dürfen dieses Werk vervielfältigen, verbreiten, mittels Link darauf verweisen. Nicht erlaubt ist hingegen das öffentlich zugänglich machen, z.B. dass Dritte berechtigt sind, über das Setzen eines Linkes hinaus die Bachelor-Arbeit auf der eigenen Homepage zu veröffentlichen (Online-Publikation).
- Namensnennung: Sie müssen den Namen des Autors/Rechteinhabers bzw. der Autorin/Rechteinhaberin in der von ihm/ihr festgelegten Weise nennen.
- Keine kommerzielle Nutzung. Alle Rechte zur kommerziellen Nutzung liegen bei der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, soweit sie von dieser nicht an den Autor bzw. die Autorin zurück übertragen wurden.
- Keine Bearbeitung. Dieses Werk darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden.

Allfällige abweichende oder zusätzliche Regelungen entnehmen Sie bitte dem urheberrechtlichen Hinweis in der Bachelor-Arbeit selbst. Sowohl die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit als auch die ZHB übernehmen keine Gewähr für Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der publizierten Inhalte. Sie übernehmen keine Haftung für Schäden, welche sich aus der Verwendung der abgerufenen Informationen ergeben. Die Wiedergabe von Namen und Marken sowie die öffentlich zugänglich gemachten Dokumente berechtigen ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen und Marken im Sinne des Wettbewerbs- und Markenrechts als frei zu betrachten sind und von jedermann genutzt werden können.

Luzern, 16. Juni 2010

Hochschule Luzern
Soziale Arbeit



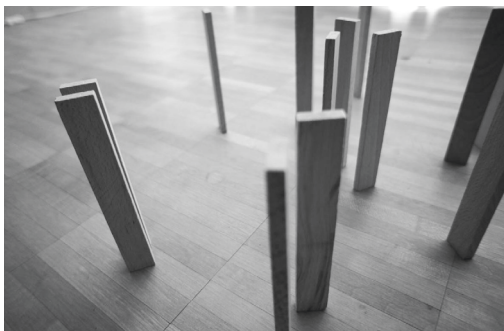
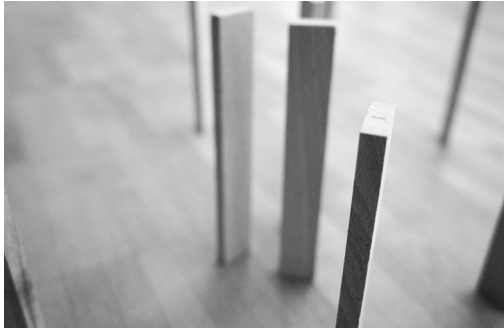
Dr. Walter Schmid
Rektor

¹ Ausnahmsweise überträgt die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit das Urheberrecht an Studierende zurück. In diesem Fall ist der/die Studierende Rechtsinhaber/in.

Die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit

empfiehlt diese Bachelor-Arbeit

besonders zur Lektüre!



Beratung in der Sozialen Arbeit: systemisch betrachtet und neu aufgestellt

**Systemtheoretische Grundlagen
und Anwendungsmöglichkeiten von
Systemaufstellungen in der Praxis**

Pascale Ritter Hammersley

Bachelor-Arbeit der Hochschule Luzern –
Soziale Arbeit

August 2015

Bachelor-Arbeit
Ausbildungsgang **Sozialarbeit**
Kurs TZSA 2010–2015

Pascale Ritter Hammersley

**Beratung in der Sozialen Arbeit:
systemisch betrachtet und neu aufgestellt**

Systemtheoretische Grundlagen und Anwendungsmöglichkeiten
von Systemaufstellungen in der Praxis

Diese Bachelor-Arbeit wurde eingereicht im August 2015 in 3 Exemplaren zur Erlangung des vom Fachhochschulrat der Hochschule Luzern ausgestellten Diploms für **Sozialarbeit**.

Diese Arbeit ist Eigentum der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Sie enthält die persönliche Stellungnahme der Autorin.

Veröffentlichungen – auch auszugsweise – bedürfen der ausdrücklichen Genehmigung durch die Leitung Bachelor.

Reg. Nr.:

Vorwort der Schulleitung

Die Bachelor-Arbeit ist Bestandteil und Abschluss der beruflichen Ausbildung an der Hochschule Luzern, Soziale Arbeit. Mit dieser Arbeit zeigen die Studierenden, dass sie fähig sind, einer berufsrelevanten Fragestellung systematisch nachzugehen, Antworten zu dieser Fragestellung zu erarbeiten und die eigenen Einsichten klar darzulegen. Das während der Ausbildung erworbene Wissen setzen sie so in Konsequenzen und Schlussfolgerungen für die eigene berufliche Praxis um.

Die Bachelor-Arbeit wird in Einzel- oder Gruppenarbeit parallel zum Unterricht im Zeitraum von zehn Monaten geschrieben. Gruppendynamische Aspekte, Eigenverantwortung, Auseinandersetzung mit formalen und konkret-subjektiven Ansprüchen und Standpunkten sowie die Behauptung in stark belasteten Situationen gehören also zum Kontext der Arbeit.

Von einer gefestigten Berufsidentität aus sind die neuen Fachleute fähig, soziale Probleme als ihren Gegenstand zu beurteilen und zu bewerten. Sozialarbeiterisches Denken und Handeln ist vernetztes, ganzheitliches Denken und präzises, konkretes Handeln. Es ist daher nahe liegend, dass die Diplomandinnen und Diplomanden ihre Themen von verschiedenen Seiten beleuchten und betrachten, den eigenen Standpunkt klären und Stellung beziehen sowie auf der Handlungsebene Lösungsvorschläge oder Postulate formulieren.

Ihre Bachelor-Arbeit ist somit ein wichtiger Fachbeitrag an die breite thematische Entwicklung der professionellen Sozialen Arbeit im Spannungsfeld von Praxis und Wissenschaft. In diesem Sinne wünschen wir, dass die zukünftigen Sozialarbeiter/innen mit ihrem Beitrag auf fachliches Echo stossen und ihre Anregungen und Impulse von den Fachleuten aufgenommen werden.

Luzern, im August 2015

Hochschule Luzern, Soziale Arbeit
Leitung Bachelor

Abstract

Das Aufstellen von Systemen ist ein Verfahren, um Systeme modellhaft zu visualisieren und erfahrbar zu machen. In den vergangenen 20 bis 30 Jahren hat sich die Arbeit mit Systemaufstellungen in vielfältiger Weise entwickelt und wird heute als Instrument der Beobachtung und Intervention nicht nur in Therapie und Beratung, sondern auch in anderen Feldern wie der Organisationsentwicklung oder Pädagogik eingesetzt.

In der vorliegenden Arbeit wird aufgezeigt, welche Grundformen der Aufstellung in den Bezugsdisziplinen der Sozialen Arbeit diskutiert und verwendet werden. Vor dem Hintergrund der Systemtheorie und ausgehend von Grundsätzen einer systemischen und lösungs-fokussierten Beratung wird untersucht, welches Potenzial systemische Aufstellungsverfahren für die sozialarbeiterische Praxis haben und in welchen Kontexten sie angewendet werden können.

Im Gruppensetting eignen sich systemische Aufstellungsverfahren für die Aus- oder Weiterbildung, das Case Management, Super- und Intersession und für Fallbesprechungen in Fachteams. Im Einzelsetting können Aufstellungsverfahren die lösungs- und ressourcenorientierte Beratung gewinnbringend erweitern oder ergänzen; besonders geeignet ist das Verfahren für die Auftrags- und Rollenklärung, Situations- oder Problemanalyse, bei Abklärungen, Entscheidungs- und Lösungsprozessen und Erstgesprächen.

Dank

Ich danke an dieser Stelle herzlich allen Personen, die meinen systemischen Horizont erweitert und mich beim Verfassen der Bachelor-Arbeit unterstützt haben. Mein erster Dank geht an meine Familie, in der ich aufgewachsen bin. Viel gelernt habe ich in den Weiterbildungen bei Wilfried De Philipp, Lehrtherapeut in München, und bei Hannah Marquis, Psychologin in Basel.

Für die wertvollen Anregungen in den Fachpoolgesprächen danke ich Professor Dr. Martin Hafen von der Fachhochschule Luzern und Hannah Marquis.

Weiter danke ich Martha Schwarze fürs Korrektorat, Sylvia Lotrovsky für Satz und Layout und Gabriel und Celia Hammersley für die Fotos.

Ein spezieller Dank geht an meinen Partner und meine Familie für ihr Verständnis und ihre Geduld.

Inhaltsverzeichnis

Abstract.....	i
Dank	ii
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	v
1 Einleitung.....	1
1.1 Ausgangslage und Fragestellung	1
1.2 Adressatinnen und Adressaten, Zielsetzung	1
1.3 Motivation	1
1.4 Aufbau der Arbeit.....	2
1.5 Formale Hinweise.....	2
2 Systemtheoretische Grundlagen und Bezüge im Hinblick auf systemische Beratung...	3
2.1 Ausgangspunkte.....	3
2.2 Zentrale Begriffe der Systemtheorie: <i>Beobachtung, Sinn und Kommunikation</i>	4
2.2.1 Beobachten heisst unterscheiden.....	5
2.2.2 Sinn und Sinndimensionen.....	6
2.2.3 Kommunikation.....	7
2.3 System und seine Funktionsweise	8
2.3.1 Systembegriff und Systemtypen.....	8
2.3.2 Funktionsweise verschiedener Systeme.....	10
2.3.3 Der Mensch in der Systemtheorie	12
2.4 Systemisch denken und handeln oder der Umgang mit Komplexität	13
2.5 Grundsätze für eine systemische Beratung.....	14
2.5.1 Differenzen machen den Unterschied.....	14
2.5.2 Es gibt weder richtig noch falsch.....	15
2.5.3 Das Mitgliedkonzept nach Kurt Ludewig	15
2.5.4 Beratung als Kommunikation zwischen Problem- und Hilfssystem.....	16
2.5.5 Fazit.....	18
3 Systemaufstellungen als Simulation von Systemen	21
3.1 Die Entwicklung von Aufstellungsgrundformen	21
3.1.1 Familienaufstellungen	22
3.1.2 Organisationsaufstellungen	23
3.1.3 Systemische Strukturaufstellungen	23
3.2 Ausgangslage und Ziele von Systemaufstellungen	24

3.3	Aufstellungen im Gruppensetting	25
3.3.1	Basisablauf von Aufstellungen in einer Gruppe.....	25
3.4	Repräsentierende Wahrnehmung.....	28
3.5	Aufstellungen im Einzelsetting	29
3.5.1	Aufstellungen mit Figuren und Bodenankern.....	30
4	Hypothesen über Prinzipien und Dynamiken in sozialen Systemen.....	33
4.1	Das soziale System der Familie.....	33
4.2	Prinzipien und Dynamiken in sozialen Systemen	34
4.2.1	Erstes Prinzip: die Zugehörigkeitsregelung	35
4.2.2	Zweites Prinzip: die systeminterne direkte zeitliche Reihenfolge.....	36
4.2.3	Drittes Prinzip: die Regelung des Energieflusses.....	36
4.2.4	Viertes Prinzip: die Regelung von Leistung und Fähigkeit.....	36
5	Basisformate und Anwendungsmöglichkeiten von Systemaufstellungen	39
5.1	Lösungsfokussierte Basisformate von Systemischen Strukturaufstellungen.....	39
5.1.1	Lösungsaufstellung.....	40
5.1.2	Zielannäherungsaufstellung.....	41
5.1.3	Problemaufstellung	42
5.1.4	Aufstellung des ausgeblendeten Themas	43
5.2	Potenzial und Anwendungsmöglichkeiten von Systemaufstellungen	44
5.2.1	Orientierung in komplexen Situationen, Rollen- und Auftragsklärung	45
5.2.2	Horizontenerweiterung: Einbezug von Ausgeschlossenem und Ressourcen.....	45
5.2.3	Potenzial von Systemaufstellungen im Gruppensetting	46
5.2.4	Potenzial von Systemaufstellungen im Einzelsetting.....	48
5.3	Professioneller Umgang mit Aufstellungsverfahren.....	49
6	Fazit: Potenzial von Systemaufstellungen in der Sozialen Arbeit	51
7	Literaturverzeichnis	55
	Anhang	59

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1:	Schematische Darstellung von Kommunikation.....	7
Abbildung 2:	Darstellung einer Kommunikationssequenz	7
Abbildung 3:	Übersicht über alle Systemtypen	9
Abbildung 4:	Anliegen und Auftrag	17
Abbildung 5:	Überblick über die Grundprinzipien für den Systemerhalt	37
Abbildung 6:	„Stammbaum“ der wichtigsten Einflüsse auf die Entwicklung der Systemischen Strukturaufstellungen (SySt) (im Anhang)	60
Tabelle 1:	Systemtherapeutische Modelle im Überblick (im Anhang)	61

1 Einleitung

„Man kann nicht aufstellen, ohne sein eigenes Weltbild infrage zu stellen.“
(Best of Insa Sparrer und Matthias Varga von Kibéd, in: Renate Daimler, 2015, S. 36)

1.1 Ausgangslage und Fragestellung

Systemische Aufstellungsverfahren werden heute in vielen therapeutischen und beraterischen Arbeitsfeldern angewendet. Ursprünglich wurden Familien- und andere Systemaufstellungen vor allem im Feld der Psychotherapie entwickelt und in Gruppen umgesetzt. In neueren Entwicklungen werden Systemaufstellungen vermehrt auch in der Organisationsentwicklung und Beratung und somit im Einzelsetting eingesetzt. Systemaufstellungen lassen sich gut mit anderen professionellen lösungsorientierten Ansätzen und Methoden der Beratung und Gesprächsführung kombinieren. Aufgrund dieser vielfältigen Anwendungsmöglichkeiten gibt es neue Erkenntnisse, die sowohl in die Theoriebildung wie auch in die Praxis von psychosozialen Berufen einfließen.

Die vorliegende Bachelor-Arbeit geht der Frage nach, welches Potenzial systemische Aufstellungsverfahren für die sozialarbeiterische Beratungspraxis haben. Dazu wird untersucht, welche systemtheoretischen Ansätze und Konzepte sowohl einer systemischen Beratung wie auch dem Verfahren von Systemaufstellungen zugrunde liegen. Weiter wird ausgeleuchtet, was systemische Aufstellungsverfahren sind, wie und wo sie eingesetzt werden. Es geht darum herauszufinden, in welchen Kontexten der Sozialen Arbeit Systemaufstellungen sinnvoll angewendet werden können und welche Erkenntnisse aus den Bezugsdisziplinen für die Soziale Arbeit relevant sind.

1.2 Adressatinnen und Adressaten, Zielsetzung

Die vorliegende Arbeit richtet sich an Sozialarbeitende, an Fachpersonen und an Studentinnen und Studenten in Ausbildungen zu psycho-sozialen Berufen. Sie möchte dazu anregen, sich im Feld der Sozialen Arbeit mit dem Potenzial von Systemaufstellungen und mit den Erkenntnissen aus der Aufstellungsarbeit aus anderen Disziplinen auseinanderzusetzen.

Es ist zudem ein Anliegen dieser Arbeit, in das Verfahren von systemischen Aufstellungen und einzelne Basisformate einzuführen, die sich mit Elementen aus der lösungsfokussierten Beratung und Gesprächsführung kombinieren lassen.

Ein weiteres Ziel besteht darin, aufgrund der Erfahrungen, wie sie in der Literatur vor allem im Kontext von Psychotherapie und Organisationsentwicklung beschrieben werden, Vorschläge für geeignete Einsatzmöglichkeiten von Systemaufstellungen in der Sozialen Arbeit zu machen.

1.3 Motivation

Ich habe mich während der letzten drei Jahre im Rahmen meines Studiums mit systemtheoretischen Ansätzen und in zwei Weiterbildungen mit Systemaufstellungen befasst: in München absolvierte ich bei Wilfried De Philipp einen Lehrgang mit dem Titel *Systemisches Helfen im Einzelsetting* und bei Hannah Marquis in Basel einen Kurs zu Kleinformaten von Systemaufstellungen. Die verschiedenen theoretischen systemischen Konzepte und die konkreten Anwendungsmöglichkeiten von systemischen Aufstellungsverfahren veränderten meinen Blick auf systemische Zusammenhänge

und prägten eigene Erfahrungen. Auf dieser Grundlage entschied ich mich, meine Bachelor-Arbeit diesem Thema zu widmen.

1.4 Aufbau der Arbeit

Auf der Basis von systemtheoretischen Grundbegriffen und Konzepten leite ich im Kapitel 2 zuerst her, was die Grundlagen für eine systemische Beratung sind und was ich unter systemischer Beratung verstehe.

Anschliessend führe ich in Kapitel 3 systemische Aufstellungsverfahren ein und beschreibe Grundmuster und Abläufe von Systemaufstellungen im Gruppen- und Einzelsetting, wie sie vor allem im Bereich von Psychotherapie und Organisationsentwicklung dokumentiert und diskutiert werden.

In Kapitel 4 gebe ich einen Überblick über Hypothesen zu Prinzipien und Dynamiken in sozialen Systemen, die auf der Basis von Erkenntnissen aus verschiedenen psychotherapeutischen Schulen und aus der Aufstellungsarbeit beschrieben werden.

Konkrete Aufstellungsverfahren und -formate, die sich für die Beratung in der Sozialen Arbeit eignen, werden in Kapitel 5 vorgestellt, zusammen mit Vorschlägen von Anwendungsfeldern, in denen Aufstellungsverfahren in der Praxis sinnvoll eingesetzt werden können.

Aufgrund der in der Fachliteratur beschriebenen Erkenntnisse und Erfahrungen werde ich in Kapitel 6 zusammenfassen, welches Potenzial Aufstellungsverfahren für die Soziale Arbeit haben.

1.5 Formale Hinweise

a) Gendergerechte Schreibweise

Bei der Bezeichnung von Personen beider Geschlechter brauche ich die folgenden drei Varianten, um einer gewissen Schwerfälligkeit der Lesbarkeit entgegenzuwirken, z. B.:

- Klientin und Klient; Beraterin oder Berater
- Therapeutin/Therapeut
- neutrale Begriffe, wo möglich: Repräsentierende, Studierende.

In den Zitaten wurde die allenfalls nicht gendergerechte Nennung der nur männlichen Form nicht korrigiert.

b) Hochgestellte Ziffern beziehen sich auf Anmerkungen, diese finden sich im Anhang.

2 Systemtheoretische Grundlagen und Bezüge im Hinblick auf eine systemische Beratung

„Das Hauptziel systemwissenschaftlichen Denkens ist es, mit komplexen Phänomenen gegenstandsgerecht umzugehen.“ (Kurt Ludewig, 2009, S. 13)

2.1 Ausgangspunkte

Psychologie und Soziologie sind zwei klassische Bezugsdisziplinen der Sozialen Arbeit und so erstaunt es nicht, dass viele Ansätze aus diesen Disziplinen als relevant rezipiert werden und für Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit von Bedeutung sind. Weiter gibt es Erkenntnisse und Methoden aus der Psycho- und Familientherapie oder aus Beratung und Coaching, die als Grundlagen auch für die sozialarbeiterische Beratung wegweisend sind. Verwiesen sei hier auf Grundsätze wie Lösungs- und Ressourcenorientierung, Kooperation, Motivation, Partizipation, Hilfe zur Selbsthilfe oder Empowerment.

Für die Auseinandersetzung mit der Fragestellung meiner Bachelorarbeit, dem Potenzial von Systemaufstellungen in der sozialarbeiterischen Beratung, werde ich mich beziehen auf die theoretische „Rahmensetzung“ durch die soziologische Systemtheorie nach Niklas Luhmann¹ und für die Erarbeitung der Thematik der Systemaufstellungen vor allem auf Erkenntnisse aus dem Feld der Psychotherapie und der Organisationsentwicklung.

Metatheoretischer Rahmen

Zentrale Grundlage für die folgenden theoretischen Ausführungen in Kapitel 2 und für die Auseinandersetzung mit Systemaufstellungen ist die Anwendung und Nutzung der Systemtheorie nach Luhmann, die zu den konstruktivistischen Theorien gehört. Ihre Konzepte und Perspektiven lassen sich auf alle sozialen Systeme anwenden und sind deshalb für die Soziale Arbeit aufschlussreich. Ich gehe ausführlich auf die wichtigsten Konzepte dieser Theorie ein, auf die sich viele Systemtheoretikerinnen und -theoretiker, aber auch andere Autorinnen und Autoren immer wieder beziehen – sei es im Bereich Therapie, Beratung, Organisationsentwicklung oder eben in der Sozialen Arbeit.

Auch Kurt Ludewig (2009) weist – neben anderen bedeutenden systemischen Ansätzen und deren Vertreterinnen und Vertreter – auf die Systemtheorie von Luhmann hin (S. 8). Ludewig zeigt auf, dass zu Beginn der 1980er Jahre in der Psychotherapie eine Entwicklung ihren Anfang nahm, die zur Folge hatte, dass nicht eine einheitliche Basis für die systemische Therapie entstand, sondern dass sich unterschiedliche Richtungen herausbildeten, die sich aber auf einen ähnlichen „metatheoretischen Überbau“ beziehen (Ludewig, 2009, S. 9). Schon aus Gründen, die in der Systemtheorie selbst angelegt sind, – so Ludewig – sei in der systemischen Therapie „mit Vielfalt zu rechnen“ (ebd.).

Mit *systemischer Therapie* werden in der Fachliteratur also unterschiedliche eigenständige Ansätze bezeichnet, die sich neben der Systemtheorie seit den 1970er Jahren vor allem aus der Familientherapie heraus entwickelt haben. Systemische Ansätze haben neben der Psychotherapie seither auch in Beratung, Supervision, Pädagogik, und Organisationsentwicklung an Bedeutung gewonnen (Ludewig, 2009, S. 16); sie werden deshalb auch auf die Soziale Arbeit angewendet (vgl. Heiko Kleve, 2011, Kapitel 1–3, S. 14ff.).

Um die für meine Arbeit zentralen systemtheoretischen Annahmen und Begriffe zu umreißen, stütze ich mich in diesem Kapitel in erster Linie auf Publikationen des Dozenten und Systemikers

an der Fachhochschule Luzern, Martin Hafen (2005 und 2013) und auf Ludewig (2009). Ich habe darauf verzichtet, Originaltexte von Luhmann einzubeziehen.

Konstruktivismus

In meinen Ausführungen gehe ich von einer konstruktivistischen Grundhaltung aus. In den vergangenen 30 bis 40 Jahren haben sich in ganz unterschiedlichen Disziplinen (sowohl in den Natur- wie den Sozialwissenschaften) Denkansätze gebildet, die davon ausgehen, dass weder die Wirklichkeit, noch die Zusammenhänge, die zwischen der Welt und den Menschen bestehen, als absolute Realität objektiv fassbar oder beschreibbar sind. Gemäss Hafen (2013) besteht eine der wichtigsten konstruktivistischen Annahmen darin, dass *die* Realität an sich nicht vollständig erfassbar ist, sie kann weder wissenschaftlich abschliessend erforscht noch erklärt werden, sondern sie wird immer nur aus einer bestimmten Perspektive heraus punktuell konstruiert und beschrieben (S. 13).

Eine konstruktivistische Haltung besagt also, dass es eine objektive, einzig gültige Realität nicht gibt. Erkenntnis entsteht durch *das Beobachten* bestimmter Ausschnitte der Welt, was bedeutet, dass es verschiedene Wahrnehmungen und Auffassungen von Wirklichkeit gibt, die nebeneinander bestehen. Jeder Mensch sieht, erlebt und beobachtet die Welt aus seiner eigenen Perspektive. Auf das systemtheoretische Verständnis des zentralen Begriffes der *Beobachtung* werde ich im Kapitel 2.2 eingehen.

Systemische Ansätze

System und *systemisch* sind Schlüsselbegriffe in meiner Arbeit. Systemische Ansätze sind in der Sozialen Arbeit, in Beratung, Coaching oder Therapie längst angekommen und etabliert. Davon zeugt beispielsweise das grosse Angebot an systemischen Weiterbildungen. Systemisches Handeln und Denken ist „in“ – der Begriff wird allerdings unterschiedlich verstanden. Das Adjektiv *systemisch*, abgeleitet von *System*, ist in den letzten 20 bis 30 Jahren zu einem Schlagwort geworden, das in unterschiedlichen Kontexten verwendet wird.

Systemaufstellungen sind Abbilder oder Simulationen von Systemen und sind ohne das Konzept von Systemen nicht denkbar. Der Begriff des Systems macht es möglich, unterschiedliche soziale Systeme (z.B. Organisationen oder Familien) und deren Funktionsweise zu analysieren und Phänomene zu verstehen, die sich in Systemen abspielen und von denen Systeme wiederum geprägt werden. Auf den Begriff des Systems werde ich in Kapitel 2.3 eingehen.

Fritz B. Simon (2014) betont, dass *Therapie, Beratung, System* oder *systemisch* keine eindeutig definierbaren oder geschützten Begriffe sind (S. 7 und 32). Ich werde deshalb in Kapitel 2.4 und 2.5 mein Verständnis der wichtigsten Grundsätze für eine systemische Beratung ableiten.

2.2 Zentrale Begriffe der Systemtheorie: *Beobachtung, Sinn* und *Kommunikation*

„Systeme, also komplexe Gegenstände, werden zur Grundlage des Beobachtens und Denkens gemacht. Dabei sind die Beobachter diejenigen, die Systeme durch Beobachten konstituieren. Beobachter sind daher Ausgangspunkt und Instrument bei der Auseinandersetzung mit den Welten, die sie als Produkt ihres Beobachtens erzeugen.“ (Kurt Ludewig, 2009, S. 7)

In diesem Kapitel sollen drei Begriffe der Systemtheorie eingeführt werden, die für das theoretische Fundament der Systemaufstellung zentral sind.

2.2.1 Beobachten heisst unterscheiden

Gemäss Ludewig (2009) ist eine der Voraussetzungen für systemisches Denken und Handeln die Aktion der *Beobachtung*: erst durch Beobachtung kann etwas erkannt oder ein Stück Realität beschrieben werden (S. 19 und 28).

Hafen (2013) definiert Beobachtung folgendermassen: durch Beobachtung wird etwas – ein Gegenstand oder Vorgang – bezeichnet oder beschrieben, in dem es von etwas Anderem unterschieden wird, und dieses Andere, ist was das Bezeichnete nicht ist (S. 13–14). So gesehen wird etwas immer von zwei Seiten beobachtet: nämlich das beobachtete Phänomen an sich und das, wovon es sich unterscheidet; die beobachteten Phänomene werden somit in Beziehung zueinander gesetzt (ebd.). Wird irgendetwas beobachtet, so kann es also nur bezeichnet oder beschrieben werden, indem das Beobachtete auf seine Gegenseite bezogen und von ihr unterschieden wird.

Wird z.B. das Verhalten eines anderen Menschen in einer bestimmten Situation als freundlich bezeichnet, so macht das Konzept der Freundlichkeit nur in Bezug auf und in Abgrenzung zu Unfreundlichkeit Sinn. Die beiden Seiten des Phänomens *Freundlichkeit/Unfreundlichkeit* beziehen sich aufeinander.

Die Zeichen, die es zur Beschreibung der Beobachtung braucht, werden von Hafen in Anlehnung an Luhmann als *Zwei-Seiten-Formen* bezeichnet, was bedeutet, dass diese Zeichen sich von anderen Zeichen und auch in sich (oder intern) unterscheiden (ebd.). Weiter führt Hafen (2005) aus, dass das sprachliche oder bildliche Zeichen (die Bezeichnung) nicht das gleiche ist, wie das Ding selbst, das mithilfe des Zeichens bezeichnet wird. Mit dem Zeichen sind Rückschlüsse auf das Bezeichnete möglich, und mit Hilfe von sprachlichen Zeichen kann über das Bezeichnete erst kommuniziert werden. Die Bezeichnungen sind nicht beliebig, sondern haben sich in der menschlichen Entwicklung und Sprachgeschichte herausgebildet. Sie sind aber nicht eindeutig, denn verschiedene Menschen haben unterschiedliche Vorstellungen von Dingen, Situationen oder Phänomenen, benützen zwar die in ihrem Kontext gewachsenen und verstehbaren Zeichensysteme (Sprachen), diese können aber unterschiedlich intendiert und verstanden werden (S. 18).

Zur Veranschaulichung sei auf eine Landkarte verwiesen: diese unterscheidet sich (quasi intern) von anderen Landkarten, aber auch von dem, was sie nicht ist, von „Nicht-Landkarten“ (z.B. von einer fotografischen Luftaufnahme oder einer gemalten Skizze des gleichen Landstücks). Die Landkarte bildet nach bestimmten Regeln ein konkretes Stück Landschaft ab. Sie kann gelesen und interpretiert werden sowie nützliche Orientierungshilfe sein. Die Landkarte ist aber nie identisch mit dem realen Stück Land, das sie abbildet, denn sie kann nicht alle Einzelheiten detailgetreu wiedergeben, die dieses Landstück ausmachen (z.B. jede Bodenwelle oder jeden Baum im Wald). Sie kommt nie vollständig an die „vollständige“ Wirklichkeit der Landschaft heran, erfüllt aber trotzdem für verschiedene Anwenderinnen oder Anwender nützliche Zwecke in Bezug auf genau das Stück Land, auf das sich die Karte bezieht.

Kontingenz

Aus dem bisher Gesagten lässt sich ableiten, dass es unterschiedliche Ausgangslagen und Perspektiven gibt, aus denen heraus die Realität – oder eher ein Teil davon – beobachtet, beschrieben, erklärt und bewertet wird: die Wirklichkeit wird auf unterschiedliche Art und Weise konstruiert; dabei kann es immer noch eine andere Sicht auf etwas oder eine andere Erklärung für ein Phänomen geben. Diese im systemtheoretischen Denken zentrale Tatsache wird mit *Kontingenz* bezeichnet. Jede Art von menschlicher Wahrnehmung ist *kontingent*: sie kann immer auch noch anders sein und sie ist nicht voraussehbar.

Beobachtung 1. und 2. Ordnung

In Anlehnung an Luhmann unterscheidet Hafén (2005) zwischen Beobachtung 1. und 2. Ordnung: mit Beobachtung 1. Ordnung ist – wie eben dargestellt – alles gemeint, was wir aufgrund von Unterscheidungen beobachten (S. 107). Bei diesem Unterscheiden in der 1. Ordnung ist nicht sichtbar, wie die Unterscheidungen erfolgen. Weitere aufschlussreiche Erkenntnisse sind aufgrund systemtheoretischer Überlegungen möglich, wenn die Beobachtung der 1. Ordnung wiederum beobachtet wird, wenn also darauf geschaut wird, welche Unterscheidungen in der Beobachtung 1. Ordnung zur Anwendung kommen. Wenn wir beobachten wie und unter welchen Bedingungen in der 1. Ordnung beobachtet wird, spricht man von Beobachtung 2. Ordnung (Hafén, 2013, S. 15–16). Diese Form der Beobachtung 2. Ordnung erweitert das Spektrum von Beobachtungsmöglichkeiten, die in der Beobachtung 1. Ordnung nicht sichtbar sind, und sie ist die Basis für verschiedene professionelle „Beobachtungsarten“, wie sie z. B. in Beratung, Therapie, Supervision oder in der Prävention angewendet werden (ebd.).

Indem Aufstellungen Systeme visualisieren, stellen sie eine Form der Beobachtung 2. Ordnung dar: sie erlauben Systeme oder Teilsysteme aus der 2. Ordnung heraus zu beobachten.

2.2.2 Sinn und Sinndimensionen

Aus konstruktivistischer Sicht führt die Vielfalt der Beobachtungen und der Bezeichnungen zu einer Vielfalt der Interpretation von Begriffen oder Phänomenen. Hafén (2013) weist darauf hin, dass Sinn als „Medium“ fungiert, das alle „Deutungsmöglichkeiten umfasst“ (S. 17). Der Begriff Sinn bezieht sich auf sich selbst und so gibt es im Grunde keine Gegenstände oder Kommunikationen ohne Sinn. Der Sinn von etwas „Sinnlosem“ besteht dann eben genau darin, dass es sinnlos ist (Ludewig, 2009, S. 46). Alles was man aktuell bezeichnet, wird anschliessend in einen Zusammenhang mit der jeweiligen potenziellen Deutungsmöglichkeit gesetzt (ebd.). Gemäss Ludewig (2009) wird durch den aktuellen Sinn, der sich immer wieder neu in verschiedenen Kommunikationen ergibt, die Komplexität der vielen Möglichkeiten reduziert, und dieser Sinn macht es möglich, dass Personen oder soziale Systeme mit Komplexität umgehen können (S. 47).

Sinn lässt sich mit Hafén (2013) in die drei Dimensionen fassen, in denen sich beobachtende Systeme bewegen. Die Fragewörter *was*, *wer* und *wann* sind hilfreich; sie wirken auch in jeder Situationsanalyse in der sozialarbeiterischen Beratung strukturierend:

- a) Sachdimension: Was spielt sich ab, was zeigt sich? Welche Faktoren, Situationen, Sachlagen können beobachtet werden? Was für eine Situation oder was für ein Problem zeigt sich?
- b) Sozialdimension: Wer ist involviert? Wer ist beteiligt oder betroffen? Wer spielt welche Rolle?
- c) Zeitdimension: Wann geschieht etwas? Was ist vergangen, was ist aktuell, was wird für die Zukunft angestrebt? Was kann im Hinblick auf die Zukunft verändert werden? (S. 18).

Der Raum wird systemtheoretisch nicht als Sinndimension verstanden, sondern als mehr oder weniger objektive „physikalisch-ökologische-materielle“ Umwelt, die sozial konstruiert wird (ebd.).

Wie ich in Kapitel 3 aufzeigen werde, richten sich Systemaufstellungen nach der Sachdimension, bilden die Sozialdimension ab und können die Zeitdimension einbeziehen; vor allem aber werden die modellierten Systeme „sichtbar“, indem sie in den Raum gestellt werden. Eine Systemaufstellung ist also ein raumgebendes Verfahren, das die drei Sinndimensionen „simulieren“ kann.

2.2.3 Kommunikation

Wie wir gesehen haben, kann etwas nur aufgrund von einzelnen Beobachtungen erkannt und beschrieben werden. Für die Beobachtung braucht es Beobachterinnen und Beobachter, also Menschen, und Menschen sind „soziale Lebewesen“, die sich über „Kommunikation“ verständigen (Ludewig, 2009, S. 19). Alle sozialen Systeme, auf die ich in Kapitel 2.3 näher eingehen werde, funktionieren auf der Basis von Kommunikation. Ohne Kommunikation können weder Informationen noch Erkenntnisse zwischen Menschen oder Gruppen ausgetauscht werden.

Kommunikation wird systemtheoretisch als Abfolge von Kommunikationen aufgefasst, die aufgrund der nachfolgenden Kommunikationen erst verstanden und weitergeführt werden kann.

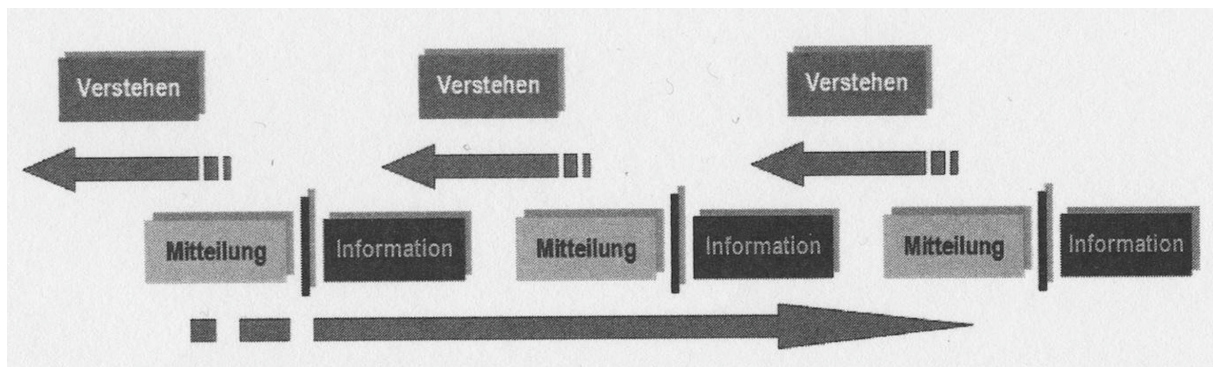


Abbildung 1: Schematische Darstellung von Kommunikation (Kopie aus: Hafén, 2013, S. 58)

Gemäss Hafén (2013) versteht Luhmann Kommunikation als selektiven, sich fortsetzenden Vorgang: aufgrund einer ersten Selektion wählt eine Instanz A (eine Person oder ein Sender) eine 1. Information aus, dann erfolgt eine zweite Selektion: A wählt aus, dass und wie die 1. Information als Mitteilung an Instanz B (auch als Adressat oder Adressatin bezeichnet) gerichtet wird; erst aufgrund einer weiteren Mitteilung von einer neuen Information durch die adressierte Instanz B zurück an A, kann A sehen, was B *verstanden* hat. Nach der ersten Kommunikation, die also aus zwei Selektionen besteht, braucht es eine nachfolgende Kommunikation von B and A, bevor die erste Kommunikation überhaupt verstanden ist (S. 58).

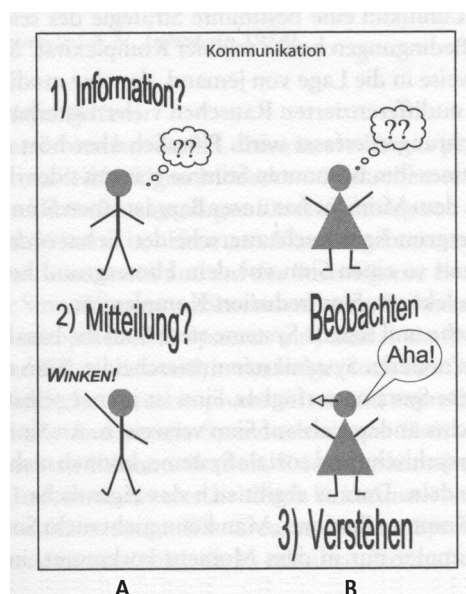


Abbildung 2: Darstellung einer Kommunikationssequenz (Kopie aus: Ludewig, 2009, S. 45)

Ludewig (2009) stellt den Vorgang in Abbildung 2 etwas konkreter dar: Die Person links (A) wählt eine Information, die sie weitergeben will, beschliesst zu winken, die Person rechts (B) beobachtet dies; ob und was von der Mitteilung ankommt ist unklar, bis sie A eine Rückmeldung gibt, dann weiss A, ob seine Information bei B angekommen ist (S. 45).

Verschiedene Faktoren üben auf den Verlauf von Kommunikationen einen Einfluss aus: so z.B. die Zeit, die Umstände, oder die subjektive Ausgangslage der verschiedenen Individuen. Der Verlauf einer Kommunikation ist nicht planbar; es handelt sich um einen oft zufälligen, offenen Prozess, der in Ludewigs Worten (2009) „riskant und variabel“ ist, Missverständnisse können nicht ausgeschlossen werden (S. 19). Mit der Zeit bilden sich auf der Basis von kultureller Entwicklung, vorhandenen Normen und Wiederholungen Kommunikationsgewohnheiten, sowie „Redundanzen“ und „Erwartungsstrukturen“ innerhalb von sozialen Systemen. Diese Gewohnheiten reduzieren zwar das Risiko von Missverständnissen, wobei solche in jeder Kommunikation unverhofft trotzdem auftreten können aufgrund von unvorhergesehenen Wendungen oder von den verschiedenen Möglichkeiten, wie etwas verstanden werden kann (Ludewig, 2009, S. 42 und 45).

Abschliessend können die bisherigen Ausführungen wie folgt zusammengefasst werden: Beobachtung ist wichtig, weil Beobachtung Systeme erst konstituiert, Kommunikation über Systeme ermöglicht die Beobachtung 2. Ordnung; diese Metabeobachtung schafft neue Erkenntnisse und diese machen überhaupt erst Sinn.

2.3 System und seine Funktionsweise

„In diesem Sinne kann ein System definiert werden als ein von seiner Umwelt abgegrenztes Gebilde, das aus Elementen und Relationen besteht.“
(Kurt Ludewig, 2009, S. 34)

2.3.1 Systembegriff und Systemtypen

Ein System kann als eine Denkfigur, oder mit Ludewig (2009), als ein abstraktes Gebilde, das aus verschiedenen Bestandteilen oder Elementen besteht, bezeichnet werden. Will man dieses System-Gebilde genauer fassen und ihm gerecht werden, darf man nicht nur die Einzelteile und ihre Eigenschaften beschreiben. Zentral ist, dass auch die Beziehungen oder Verknüpfungen der Elemente untereinander, also die innerhalb des Systems bestehenden Strukturen, benannt und untersucht werden. Weiter ist relevant, dass jedes System sich von seiner Umwelt abgrenzt (S. 34), es bildet nichts Einheitliches ab sondern wird als Differenz zwischen sich und seiner Umwelt aufgefasst (Hafen, 2005, S. 110).

Gemäss Hafen (2013, S. 33) und Ludewig (2009, S. 34–35) gibt es in Anlehnung an die Systemtheorie von Luhmann folgende Systemtypen (s. Abbildung 3, S. 9):

Der Begriff System ist als Oberbegriff allen Systemtypen übergeordnet und umfasst die folgenden Systemtypen auf der zweiten Ebene:

- allopoietische Systeme (= fremdgesteuerte, technische Systeme, z.B. Maschinen, Autos, usw.) und
- autopoietische Systeme (= sich selbst organisierende, operativ geschlossene Systeme, die auch ihre Grenzen selbst herstellen).

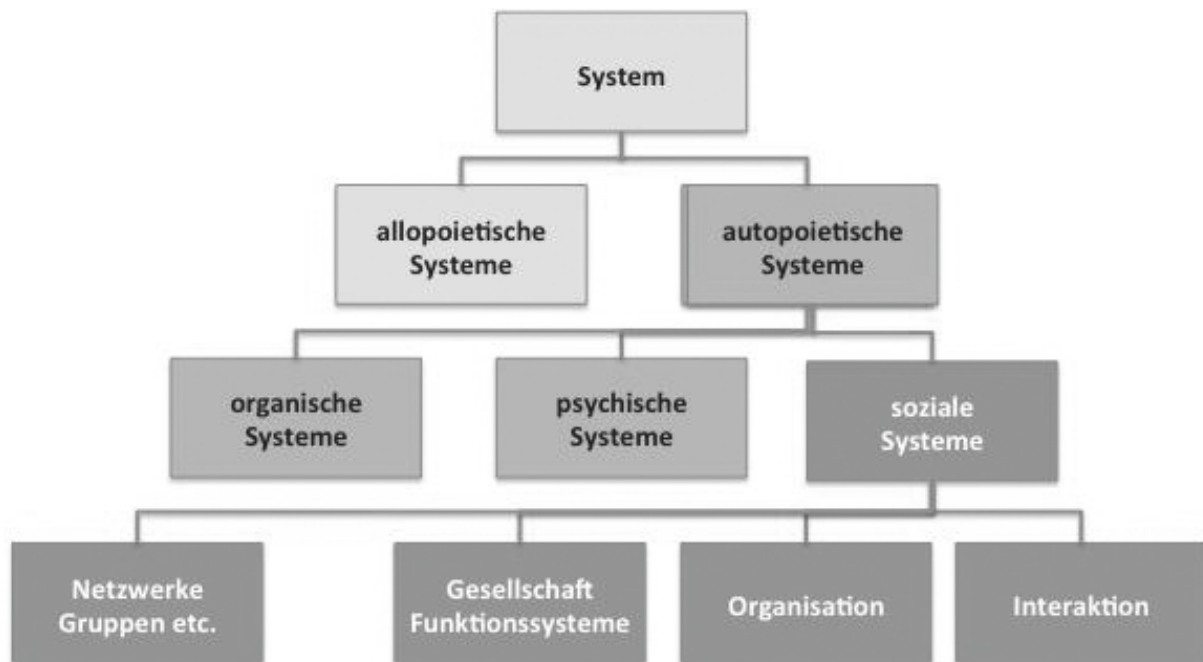


Abbildung 3: Übersicht über alle Systemtypen (Hafen, 2013, S. 33, nachgezeichnet)

Auf der dritten Ebene wird bei den autopoietischen Systemen unterschieden zwischen

- A) *organischen*, lebenden Systemen; dies sind Organismen wie Pflanzen, Tiere und der menschliche Körper, wobei dieser wieder aus komplexen Untersystemen, z.B. Organen, besteht;
- B) *psychischen* Systemen; das psychische System eines Menschen umfasst das Bewusstsein und das Unbewusste, und
- C) *sozialen* Systemen, wobei sich die sozialen Systeme auf der vierten Ebene weiter aufteilen in so bezeichnete
 - 1) gesellschaftliche Funktionssysteme; wie z.B. Wirtschaft, Politik, Bildung, Soziale Arbeit, usw.;
 - 2) Organisationen; gemeint sind hier verschiedene formelle oder informelle Organisationen wie Firmen, staatliche Behörden, Vereine oder Non-Profit-Organisationen, usw.;
 - 3) Interaktionen; unter Interaktionssystemen werden soziale Systeme verstanden, die immer dann entstehen, wo gleichzeitig mindestens zwei Menschen anwesend sind und interagieren, resp. kommunizieren;
 - 4) Netzwerke/Gruppen: Hafen (2009) erweitert die Einteilung von Luhmann und weist darauf hin, dass Systeme wie Gruppen oder Netzwerke, zu denen auch die Familien gezählt werden, sich nicht eindeutig einer der eben erwähnten Gruppe (1, 2 oder 3) der sozialen Systeme zuteilen lassen und deshalb in seinen Ausführungen einen eigenen sozialen Systemtyp bilden (S. 33).

Betrachtet man die genannten Systemtypen vor dem Hintergrund der drei Gesellschaftsebenen, die als Makro-, Meso- und Mikroebene bezeichnet werden – die aber in der Systemtheorie keine strukturierende Bedeutung haben –, kann man sagen, dass die *sozialen* Systeme sowohl auf der Makroebene als gesellschaftliche Funktionssysteme (z.B. als Bildungs- oder Wirtschaftssystem, usw.), wie auch auf der Mesoebene vorkommen: dort sind weitere soziale Systeme, wie z.B. die Organisationen, Interaktionen und Netzwerke angesiedelt.

Im Kontext der Mikroebene definiert Kleve (2011) das System des menschlichen Individuums in Anlehnung an Luhmann als dual: der Mensch besteht aus zwei gekoppelten Systemen, nämlich dem Körper, der als *organisches* (oder biologisches) System verstanden wird und dem Unbewussten und Bewusstsein, das zusammen als *psychisches* System verstanden wird (S. 39). Dabei bildet sich das komplexe „Mehrfach-System“ Mensch immer „im Kontext eines dritten Systems, nämlich in der Umwelt sozialer Systeme“ (ebd.). Oder mit Hafén (2005): die Unterscheidung oder Trennung von sozialen, psychischen und biologischen Systemen ist analytisch und abstrakt, da die drei Systemebenen in Wirklichkeit immer gleichzeitig aktiv und aufeinander angewiesen sind (S. 25), so z.B. wenn in einem Raum einer Institution ein sozialarbeiterisches Gespräch zwischen einer Beraterin/einem Berater und einer Klientin/einem Klienten stattfindet.

Ludewig (2009) fasst Luhmanns Konzept der sozialen Systeme folgendermassen: „ (...) die sozialen Systeme bestehen weder aus psychischen Systemen noch aus leibhaftigen Menschen. Menschen erfüllen aber die notwendigen Umweltbedingungen für die Bildung von sozialen Systemen“ (S. 47).

Zusammenfassend kann der Systembegriff sowohl auf eine Organisation, ein Unternehmen, eine politische Partei, eine Familie, eine Arbeitsgruppe, usw. oder auch auf einen einzelnen Menschen, seinen Körper und seine Psyche bezogen werden, und jede Einheit wird als eigenständiges System verstanden (Hafén, 2013, S. 19). Ein soziales oder psychisches System manifestiert sich nicht eindeutig im Raum oder als materiell fassbare Einheit; es ist weder ein Objekt, noch ein Subjekt, sondern es kann als Modell oder als gedankliches Konstrukt verstanden werden.

2.3.2 Funktionsweise verschiedener Systeme

Der Systembegriff ermöglicht es, Vorgänge in der Welt zu beobachten und zu analysieren – Vorgänge, die sich innerhalb der Systeme oder zwischen den verschiedenen Systemtypen abspielen. Auf diese Weise können neue Einsichten gewonnen werden; Voraussetzung ist aber ein Verständnis darüber, wie Systeme funktionieren und wie sie sich zueinander verhalten.

Operative Geschlossenheit

Hafén (2013) beschreibt ein System als Abfolge von Operationen. Dabei unterscheiden sich die *Operationen* eines Systems von den Operationen in der Umwelt des jeweiligen Systems (S. 19). Hafén (2005) verweist weiter darauf, dass sich autopoietische Systeme durch eine operative Geschlossenheit auszeichnen, was bedeutet, dass jedes System sich, aber auch seine Umwelt, selbst produziert (oder reproduziert). Jedes System verhält sich nach eigenen Regeln, es ist durch Selbstreferenz geprägt (S. 108). Jedes System beobachtet sich selbst und seine Umwelt immer aus der eigenen Perspektive (Hafén, 2005, S. 18–19 und S. 107–110). Es grenzt sich von seiner Umwelt ab, in dem es systemspezifische Beobachtungen auf Beobachtungen folgen lässt (Hafén, 2013, S. 19 und 21). Daraus folgt, dass jedes System seine eigenen Operationen hat.

Ein System kann also nur innerhalb seiner Grenze funktionieren, es kann sich selbst verändern oder allenfalls ein anderes System irritieren, nicht aber ausserhalb seiner selbst operieren. Systeme sind aber nicht nur isolierte Einheiten, sondern immer bezogen auf ihre Umwelt. Die Umwelt eines Systems ist wiederum systemisch, das heisst, es befinden sich verschiedenartige Systeme in jeder Umwelt eines Systems; die Systeme beziehen sich aufeinander und sind aufeinander angewiesen (Hafén, 2013, S. 28–29). Dieser wechselseitige Bezug wird als strukturelle Kopplung bezeichnet. Die Kopplung von zwei oder mehreren Systemen findet zeitgleich statt und kann nicht aktiv direkt beeinflusst werden (ebd.).

Die zwar operativ geschlossenen Systeme sind also gegenüber ihrer Umwelt offen und brauchen diese Umwelt, damit sie neue Informationen gewinnen und ihre Strukturen verändern können, was

als Fremdreferenz bezeichnet wird (Hafen, 2013, S. 22 und 29; sowie: 2005, S. 108). Durch das Erkennen und Verarbeiten von Informationen, die ein System selbst auswählt, und zwar aus einer für das System relevanten Umwelt, kann das System sich dazu entscheiden, sein operatives Verhalten zu verändern.

Basisoperationen

Eine Operation wird von Hafen (2013) umschrieben als eine aktuelle Handlung oder als „das aktuelle Geschehen“ (also das „Sprechen, Sehen, Hören, Tasten, Denken“, usw.) und die Beobachtung ist dann jeweils das Ergebnis der ausgeführten Operation: also z.B. „das Gesprochene, Gesehene, Gehörte, Ertastete, Gedachte“ (S. 15).

Die Basisoperation der organischen Systeme besteht aus allem, was „leben“ beinhaltet: also aus komplexen „bio-chemischen“ und „bio-physikalischen Prozessen“, durch die Reize weitergegeben oder Informationen laufend verarbeitet werden, ohne sie aber in eine Zeichensprache umzusetzen (S. 34). Die Grundoperation von sozialen und psychischen Systemen ist gemäss Hafen (2005) das Beobachten, wobei die Realisation einer Beobachtung in einem sozialen System über „Kommunikation“ erfolgt, in einem psychischen System über die Kombination von „Gedanken und Vorstellungen“ (S. 107). Die am Vorgang des Beobachtens beteiligten sozialen und psychischen Systeme sind eng verbunden und können nicht unabhängig voneinander operieren, also kommunizieren. Dies führt dazu, dass der Prozess des Kommunizierens das Resultat dieser komplexen Vorgänge ist und nur mit Hilfe von Metakommunikation beschrieben werden kann.

Soziale Systeme bestehen aus Kommunikationen

Hafen (2005) erläutert, dass alle vier Arten von sozialen Systemen die Beobachtung in der Form von *Kommunikationen* ausführen (S. 110). In Ludewigs Worten bestehen soziale Systeme aus nichts anderem als aus Kommunikationen (Ludewig, 2009, S. 47). Die gesamte Gesellschaft kann, gesprochen mit Hafen, auf der Basis der soziologischen Theorie Luhmanns, als „Gesamtheit aller Kommunikationen“ verstanden werden (Hafen, 2013, S. 40). Jedes soziale System kommuniziert nach seinen eigenen Regeln, Strukturen und Gegebenheiten. Soziale Systeme können sich während einer befristeten Zeit, also auch mit Unterbrüchen, koppeln (Hafen, 2005, S. 110). Auf die ersten beiden Typen der sozialen Systeme, die gesellschaftlichen Funktionssysteme und die Organisationen, gehe ich hier im Zusammenhang mit Kommunikation nicht näher ein. Denn: von den sozialen Systemen interessieren hier vor allem die Interaktionssysteme und die Netzwerke (vgl. Aufzählung auf S. 9).

Ein Interaktionssystem, die dritte Kategorie von sozialen Systemen, entsteht, wenn zwischen gleichzeitig anwesenden Menschen kommuniziert wird und diese Kommunikation auch gegenseitig wahrgenommen werden kann (Hafen, 2013, S. 45). In jeder Beratungssituation entsteht also ein neues Interaktionssystem. Damit Kommunikation überhaupt möglich ist, braucht es mindestens zwei zeitgleich aktive psychische Systeme. Ludewig (2009) versteht z.B. eine Lebensgemeinschaft auch als länger dauerndes Interaktionssystem, das von den Beziehungen der Menschen, die zum System gehören, geprägt wird (S. 51.). Ich werde auf das Interaktionssystem, wie es in einer Beratungssituation entsteht, in Kapitel 2.5 näher eingehen.

Von zentraler Bedeutung innerhalb der sozialen Systeme ist gemäss Hafen der vierte soziale Systemtyp, zu dem Hafen Netzwerke, Gruppen und Familien zählt (2013, S. 33 und 47). Festzuhalten ist hier, dass die Kommunikation in diesen Systemen, zu denen die Familie gezählt wird, durch eine besondere Intensität und Geschlossenheit gekennzeichnet ist (Hafen, 2013, S. 48). Jeder Mensch ist in ein Familiensystem geboren, zu dem er gehört, und alle Familien- (oder Gruppenmitglieder) sind geprägt von den anderen Mitgliedern und prägen laufend die gegenseitigen Beziehungen und Kommunikationsmöglichkeiten.

Ludewig (2009) geht davon aus, dass innerhalb eines Familiensystems verschiedene Interaktionssysteme zeitlich verschoben oder gleichzeitig wirken können, wobei jedes Interaktionssystem verschiedene Mitglieder haben kann (S. 51). Ein Interaktionssystem besteht z.B. zwischen Grosseltern und Enkelkindern, ein anderes zwischen Geschwistern, usw. Auf die Funktion und Bedeutung des Familiensystems werde ich in Kapitel 4.1 näher eingehen.

Psychisches System

Zum psychischen System gehört – wie oben schon erwähnt – sowohl das Bewusstsein wie auch das Unbewusste (Hafen, 2005, S. 110). Das Beobachten innerhalb von psychischen Systemen geschieht anhand von „Gedanken oder Vorstellungen, die aus Wahrnehmungen geformt werden“ (ebd.). Das psychische System kombiniert also zwei Operationen: das Bewusstsein verarbeitet Informationen durch Denken, das Unbewusstsein hingegen arbeitet mit der Wahrnehmung, mit der laufend sehr schnell Informationen aufgenommen und verarbeitet werden (Hafen, 2005, S. 34). Wahrnehmungen werden unterschiedlich umgesetzt, in Form von „Bildern, Tönen Gerüchen, Gefühlen, usw.“ (Hafen, 2013, S. 37–38). Die verschiedenen bewussten und unbewussten Wahrnehmungen bilden die Basis dafür, woraus das Bewusstsein dann eine Auswahl von „Gedanken oder Vorstellungen“ ableiten kann (ebd.). Daraus lässt sich schliessen, dass ein psychisches System, das wahrnimmt und denkt, dies nur für sich selbst tut; es kann sich nicht direkt in das Denken eines anderen psychischen Systems „hineinbegeben“.

Weiter ist von Bedeutung, dass das psychische System eines Menschen sich in der Zeit „bewegen“ kann: es kann sich an die Vergangenheit erinnern, die Gegenwart beobachten und sich Gedanken über die Zukunft machen (ebd.). Psychische Systeme sind nicht denkbar, ohne sie mit ihrer sozialen und organischen Umwelt in Bezug zu setzen (Hafen, 2005, S. 110).

Lernprozesse

Jedes System hat seine eigenen Strukturen. Diese können gemäss Hafen – auf der Basis von Luhmanns Konzepten – als „Möglichkeits- oder Erwartungsspielräume“ aufgefasst werden; das heisst, dass die Strukturen eines Systems bestimmen, wie ein System auf Information oder Irritation von aussen reagieren kann, oder in Hafens Worten: „was in einem System erwartbar ist“ (2013, S. 22 und 23). Die Systemstrukturen können sich verändern oder neu bilden, wenn neue Informationen aus der Umwelt des Systems Zugang zu einem System finden: solche Prozesse bezeichnet Hafen als *Lernprozesse*. In einem System gibt es sowohl normative wie kognitive Strukturen, für Lernprozesse sind die kognitiven Strukturen relevant, da an den normativen Strukturen, die mit der Funktion eines Systems verbunden sind, eher festgehalten wird (ebd.).

2.3.3 Der Mensch in der Systemtheorie

Hafen (2013) führt aus, dass Luhmann nicht vom diffusen, unscharfen und zu komplexen Begriff *Mensch* ausgeht, sondern im Zusammenhang mit Kommunikation von *Person* spricht: eine Person wird bei Luhmann als *soziale Struktur* verstanden, die je nach Erwartung des sozialen System anders kommuniziert (S. 60). Somit besteht ein Individuum zwar aus einer im Grunde unteilbaren Einheit von verschiedenen Personen, also aus allen seinen ihm eigenen personalen Eigenschaften und Rollen. Die Rollen, aufgrund derer eine Person in einem sozialem System als zugehörig angesehen wird oder nicht, sind jedoch verschieden (Hafen, 2005, S. 109). Weiter sind diese Rollen einer Person nicht einfach gegeben, sondern werden sozial konstruiert (Hafen, 2013, S. 61–62). Weitere Aspekte, die zum Konzept einer Person gehören, sind körperliche Eigenheiten, ethnische Zugehörigkeit, das Geschlecht (sex und gender), Alter, soziale Herkunft, Bildung, u. a. m. (ebd.). Aufgrund solcher Überlegungen kann ein Mensch in einem bestimmten Kontext nie vollständig erfasst wer-

den, sondern man kann den ganzen Menschen immer nur als eine aktuelle Person konstruieren, in dem andere Aspekte ausgeblendet werden (Hafen, 2013, S. 61–62).

Meine eigene Identität variiert also, je nach dem, ob ich als Autorin dieser Arbeit, als Mutter, Partnerin, Angestellte, Studentin, Vereinsmitglied oder Kursbesucherin agiere. Meine Identität hat verschiedene Facetten und es kommen verschiedene Aspekte meiner Identität in den verschiedenen sozialen Systemen zum Tragen, vorwiegend solche, die in diesem bestimmten System relevant sind.

Ich werde im Kapitel 2.5.3 auf das hier skizzierte Verständnis vom Menschen als komplexe, mehrschichtige soziale Struktur zurückkommen und eine Erweiterung davon vorstellen.

2.4 Systemisch denken und handeln oder der Umgang mit Komplexität

„Unter Theoretikern der systemischen Therapie dürfte trotz aller Wandlungen in den letzten Jahrzehnten eine weitgehende Einigung darüber herrschen, dass eine systemische Praxis zum Hauptanliegen hat, mit Komplexität schonend umzugehen.“
(Kurt Ludewig, 2009, S. 13)

Im Anschluss an die obigen Ausführungen und in Anlehnung an den Psychologen Ludewig fasse ich einige der bisher aufgeführten Grundsätze zusammen, die meiner Meinung nach zu einer systemischen Haltung und Arbeitsweise gehören und die für die Arbeit mit Systemaufstellungen von Bedeutung sind.

a) Es gibt keine objektive Wirklichkeit, sie kann nur beobachtend konstruiert werden.

Winfried Palmowski bestärkt die Position, dass die Beobachtung der und Aussagen über die Wirklichkeit immer an die Wahrnehmung der beobachtenden Person gebunden sind (2011, S. 37). Die Wirklichkeit wird von verschiedenen Menschen immer in unterschiedlicher Weise konstruiert und erlebt. Es ist gemäss Wolf Ritscher (2007) gerade für die Soziale Arbeit sinnvoll und typisch, dass sie mit anderen Disziplinen zusammenarbeitet und so das Potenzial von verschiedenen Beobachtungssystemen genutzt werden kann (S. 37).

b) Das Verständnis dessen, was einen Menschen ausmacht, ist systemtheoretisch gesehen zu komplex, als dass der Begriff Mensch als Konzept Verwendung findet.

Der einzelne Mensch umfasst sowohl sein psychisches wie auch eine Vielzahl von komplexen biologischen Systemen und befindet sich in einer sozialen Umwelt, von der er sich zugleich abgrenzt. Jeder Mensch ist einzigartig und ist also nach Auffassung von Ludewig (2009) sowohl ein biologisches, psychisches wie auch soziales Wesen. Jedes Individuum kann nur das sehen und beobachten, was sie oder er sieht und wahrnimmt. Menschliches Erkennen und Beobachten ist jeweils an das jeweilige Subjekt gebunden und ist sowohl von organischen wie auch psychischen Gegebenheiten abhängig (S. 14).

c) Wir Menschen gehören verschiedenen Systemen an.

Palmowski (2011) führt weiter aus, dass eine Verhaltensweise eines Menschen meist nur unter Einbezug des jeweiligen Kontextes und damit mit den Werten und Normen, die in diesem Kontext vorhanden sind, erklärbar ist (S. 33).

Aus der Feststellung, dass sich Systeme immer in Abgrenzung zu ihrer Umwelt bilden, kann abgeleitet werden, dass ein System und seine Umwelt jeweils gleichwertig sind und sich gegenseitig bedingen (Kleve, 2011, S. 40–42). Das bedeutet, dass Soziale Arbeit immer mit der Komplexität aller

Prozesse konfrontiert ist, die sich sowohl in den körperlichen, psychischen und sozialen Systemen, die zu einem Menschen gehören, abspielen. Wenn Beratung gute Ansatzpunkte finden und hilfreiche Prozesse begleiten will, wird sie also Methoden brauchen, die diese Komplexität reduzieren und die ihr eine Orientierung in verschiedenen Systemen oder Teilsystemen ermöglichen.

Die Auseinandersetzung mit mehr oder weniger komplexen Systemen ermöglicht der Sozialen Arbeit je nach Kontext, sich eindeutig eher als unterstützendes oder moderierendes *Hilfssystem* zu verhalten (vgl. Ritscher, 2007, S. 63). Auf das Konzept von Hilfs- oder Beratungssystem gehe ich in Kapitel 2.5.4 genauer ein.

2.5 Grundsätze für eine systemische Beratung

„Die Soziale Arbeit wird erst dann menschlich, und das ist freilich paradox, wenn sie darauf verzichtet, genau zu sagen, was der Mensch ist; wenn sie den Möglichkeitsreichtum nutzt, den das Zusammenspiel von biologischen, psychischen und sozialen Systemen generiert; wenn sie sich öffnet für ungeahnte Überraschungen durch Klienten, Kunden oder Bürger; wenn sie anerkennt, dass ihr Nichtwissen hinsichtlich des Menschen genau das ist, was ihr hilft, um ihre Hilfe menschlicher zu gestalten.“ (Heiko Kleve, 2011, S. 45)

In diesem Abschnitt fasse ich zusammen, was aufgrund der bisherigen Ausführungen meiner Meinung nach für eine systemische Beratung im sozialarbeiterischen Kontext besonders relevant ist.

2.5.1 Differenzen machen den Unterschied

Erstens ist festzuhalten, dass das Bewusstsein über und der Umgang mit Unterschieden in der Sozialen Arbeit im Allgemeinen und in der Beratung im Speziellen zentral ist. Gemäss Kleve (2011) beobachtet die Soziale Arbeit die Unterschiede zwischen den zwei Polen, wie das Leben in einer konkreten professionell zu bearbeitenden Situation ist, und wie es sein sollte (S. 33). Dabei betont er, wie wichtig der Umgang mit Differenz sei und schlägt vier „differenzakzeptierende Strategien“ vor, die sich beziehen auf:

- die existentielle Differenz von Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter und Klientin/Klient;
- Norm- und Wertedifferenzen;
- Wahrnehmungs-, Deutungs- und Verstehensdifferenzen und
- ethnische Differenzen (Kleve, 2011, S. 21).

Ritscher (2007) sieht einen Ansatz in der Beratung darin, das Klientensystem zu begleiten, selbst eine mehr beobachtende Rolle einzunehmen und Unterschiede im Hinblick auf eine thematisierte Fragestellung, z.B. im Alltag wahrzunehmen, und so gewissen Mustern oder Kreisläufen auf die Spur zu kommen (S. 45). Einen weiteren wichtigen Grundsatz formuliert Ritscher im Zusammenhang mit angestrebten Veränderungen: sinnvoll kann es sein, nicht beim Verhalten von Menschen in einem Bezugssystem anzusetzen, sondern an einem Perspektivenwechsel oder an der Kommunikationsweise untereinander (2007, S. 48). Genau hier liegt ein Ansatzpunkt für das Arbeiten mit Systemaufstellungen, auf den ich in Kapitel 5.2.1 eingehen werde.

2.5.2 Es gibt weder richtig noch falsch

Zweitens leitet sich aus dem bisher Gesagten ab, dass sich eine angemessene Haltung und Rolle einer beratenden Fachperson, die systemisch arbeitet, durch Bescheidenheit und eine Position des *Nicht-Wissens* auszeichnet, denn: „systemisches Denken bietet keine Gewissheiten“ (Ludewig, 2009, S. 15). Ritscher (2007) spricht in diesem Zusammenhang von „systemischer Demut“, die darin besteht, dass eine beratende Person nur arbeiten kann, wenn sie die Tatsache, dass sich aus ihrer professionellen Rolle eine gewisse „Macht“ ergibt und dass sie eine gewisse Einflussnahme auf das Leben der Adressatinnen und Adressaten anerkennt (S. 109).

Systemisches Denken und Handeln basiert auf der Überzeugung, dass es keine absolut gültigen Kategorien wie richtig oder falsch oder allgemeingültige ethisch-moralische Haltungen oder Lebensweisen gibt. Dies ist im Kontext von professionell Helfenden zentral. In jedem beraterischen Kontext sind Beraterin/Berater und Klientin/Klient ebenbürtig. Dies bedeutet, dass der Weg zu erwünschten Veränderungen oder Lösungen nur unter der Voraussetzung von Unvoreingenommenheit eingeschlagen werden kann und wenn die Haltung der beratenden Person von Nicht-Wissen geprägt ist. Dies bedeutet gemäss Palmowski (2011), dass die Sicht der Klientin/des Klienten (oder einer beratenden Person) jeweils nur eine Möglichkeit von vielen ist und die beratende Person durch Fragen nach anderen „spekulativen“ Szenarien den Zugang zu neuen Ideen oder Sichtweisen unterstützen kann (S. 41).

Daraus folgt, dass die beratende Person nicht die Expertin oder Experte für die Lösung oder das Anliegen ist, das in der Beratung thematisiert wird, sondern dass die Lösung bei der Klientin oder dem Klienten liegt (Palmowski, 2011, S. 23). Im Denken von einzelnen Personen gebildete Kategorien wie richtig oder falsch, sinnvoll oder sinnlos, förderlich oder hinderlich werden hinfällig.

2.5.3 Das Mitgliedskonzept nach Kurt Ludewig

Ludewig (2009) plädiert dafür, die systemtheoretischen Ansätze von Luhmann im Hinblick auf soziale Systeme und auf den Begriff der Person mit einem Konzept zu ergänzen, das er *Mitgliedskonzept* nennt (S. 48–49). Er geht davon aus, dass im Modell eines Interaktionssystems die einzelnen Teilnehmerinnen oder Teilnehmer als *Mitglieder* verstanden werden. Ludewig bezeichnet ein Systemmitglied als „sozialen Operator“, der „durch Kommunikation“ im jeweiligen System hervorgebracht wird (ebd.). Ein Mitglied ist also nicht gleichzusetzen mit der Einheit Mensch; ein Mensch besteht aus verschiedenen „Mitgliedschaften“, als Mitglied verwendet er oder sie die menschlichen Fähigkeiten wie denken, sich erinnern, sprechen, fühlen, usw. um existieren, handeln und kommunizieren zu können (ebd.).

Weiter führt Ludewig (2009) aus, dass Mitglieder nur in der Gegenwart handeln und anwesend sein können. Jeder Mensch erlebt und wählt im Laufe seines Lebens verschiedene Mitgliedschaften in sozialen Systemen und Interaktionssystemen: diese prägen die Identität, oder mit Ludewig gesprochen: die Lebensnarrative eines Menschen in komplexer Weise. Dazu gehören die Prägungen und Muster, die sich ein Mensch in seiner Biografie aneignet, und die in späteren, zu bewältigenden Lebenssituationen einmal hinderlich oder förderlich sein können (S. 50–51). Innerhalb eines Interaktionssystems reagieren die einzelnen Mitglieder durch Kommunikation auf die Handlungen der anderen Mitglieder. Dies heisst, dass ein Mensch als Ganzes komplexer ist, als die Summe der Mitgliedschaften, die sie oder er in sich vereinigt, und dass ein Mensch normalerweise zu verschiedenen Zeitpunkten unterschiedlichen sozialen Systemen unterschiedlich lange angehört und beim Operieren in den Systemen unterschiedliche Strukturen verwendet (ebd.). Daraus kann abgeleitet werden, dass Mitgliedschaften nur in sozialen Systemen entstehen und wieder vergehen können.

Hilfreich erscheint mir dieses Konzept im Hinblick auf die Annahme, dass in Beratung oder Therapie darauf hingearbeitet wird, dass ein Mensch seine Mitgliedschaft in einem so verstandenen und erlebten Problemsystem beenden kann (Ludewig, 2009, S. 52).

Ich bin der Meinung, dass das Mitgliedkonzept von Ludewig hilfreich ist, gerade im Kontext von Systemaufstellungen, die Modellbilder von Systemen schaffen, und ich werde den Begriff *Mitglied* im Zusammenhang mit Systemzugehörigkeit selbst später auch verwenden.

2.5.4 Beratung als Kommunikation zwischen Problem- und Hilfssystem

In Anlehnung an Ludewig (2009) distanziert sich eine systemische Haltung und Beratung von eher traditionellen Konzepten in Medizin und Psychologie wie Krankheit/Störung versus Gesundheit und dem Verständnis von einem problembehafteten, sozial benachteiligtem Leben versus einem gelingendem Leben mit sozialer Teilhabe in der Sozialen Arbeit (S. 73).

Auch Kleve (2011) weist darauf hin, dass die eher „konservative“ Auffassung, dass Adressatinnen oder Adressaten der Sozialen Arbeit typischerweise Probleme haben oder in schwierigen Situationen leben, sich während der letzten 20 bis 30 Jahre gewandelt hat zu einer lösungs- und ressourcenorientierten Haltung und zu einem offenen und respektvollem Verständnis den Verhaltensweisen und (Über-)lebensstrategien gegenüber, die im Kontext der Klientinnen und Klienten bisher Sinn machten (S. 43).

Professionelle Hilfe oder Beratung kommt um den Begriff des *Problems* nicht herum. Der Problem-begriff wird hier aber anders als herkömmlich gedeutet: als ein sich wiederholender Prozess, der sich in gewissen Lebenssituationen als sinnvoll erwiesen oder etabliert hat, der aber aus Sicht eines betroffenen Menschen zu einem gewissen Zeitpunkt seine Wirksamkeit oder seinen Sinn verloren hat und nun als hinderlich oder negativ bewertet wird.

Daraus folgt mit Ludewig (2009), dass sich systemische Ansätze weniger am Problem oder an den Gründen der Problem-Entstehung orientieren, sondern mehr am aktuellen Anliegen der zu beratenden Person und an der möglichen Kommunikation zwischen dem so wahrgenommenen Problemsystem auf der Seite von Klientinnen/Klienten und dem Hilfssystem auf der Seite der Beratenden ansetzen (S. 79–80).

Abbildung 4 illustriert auf anschauliche Weise, dass in einer Beratungssituation jeweils ein neues spezifisches Beratungs- oder Hilfssystem entsteht, dem ein Prozess des Kommunizierens und Aushandelns vorausgeht (ebd.). Dabei gilt es zwischen Anliegen und Auftrag zu unterscheiden: sowohl das Problem- wie das Hilfssystem haben eigene Anliegen, über die zuerst kommuniziert werden muss, bevor ein gemeinsamer Auftrag erarbeitet wird. Aus anschließenden Kommunikationen zwischen den beiden Systemen über den gemeinsam festgelegten Auftrag ergeben sich die weiteren Schritte und Prozesse, die das neu gebildete Hilfssystem leiten. Im Fokus stehen also die Anliegen der beteiligten Problem- und Hilfssysteme und deren gemeinsamer Auftrag und nicht die „Lösung“ des Problems (Ludewig, 2009, S. 80–82).

Abbildung 4 (s. S. 17) zeigt eine übersichtliche Darstellung der Ausgangslage in jeder Beratungssituation und den nötigen Kommunikationen im Zusammenhang mit der Auftragsklärung.

Ludewig verwendet in seinen Texten und im hier abgebildeten Schema oben die Begriffe *Problem- und Helfersystem*. Ich ziehe es im Hinblick auf eine genderechtere Bezeichnung vor, von *Problem- und Hilfssystem* zu sprechen; das nach der Auftragsklärung entstehende neue, bei Ludewig sogenannte *spezifische Hilfssystem* wird also zwischen dem Problem- und Hilfssystem ausgehandelt; ich nenne es *Beratungssystem*, da es sich so besser als neu „entstandenes“ Beratungssystem vom „Helfersystem“ abgrenzen lässt.

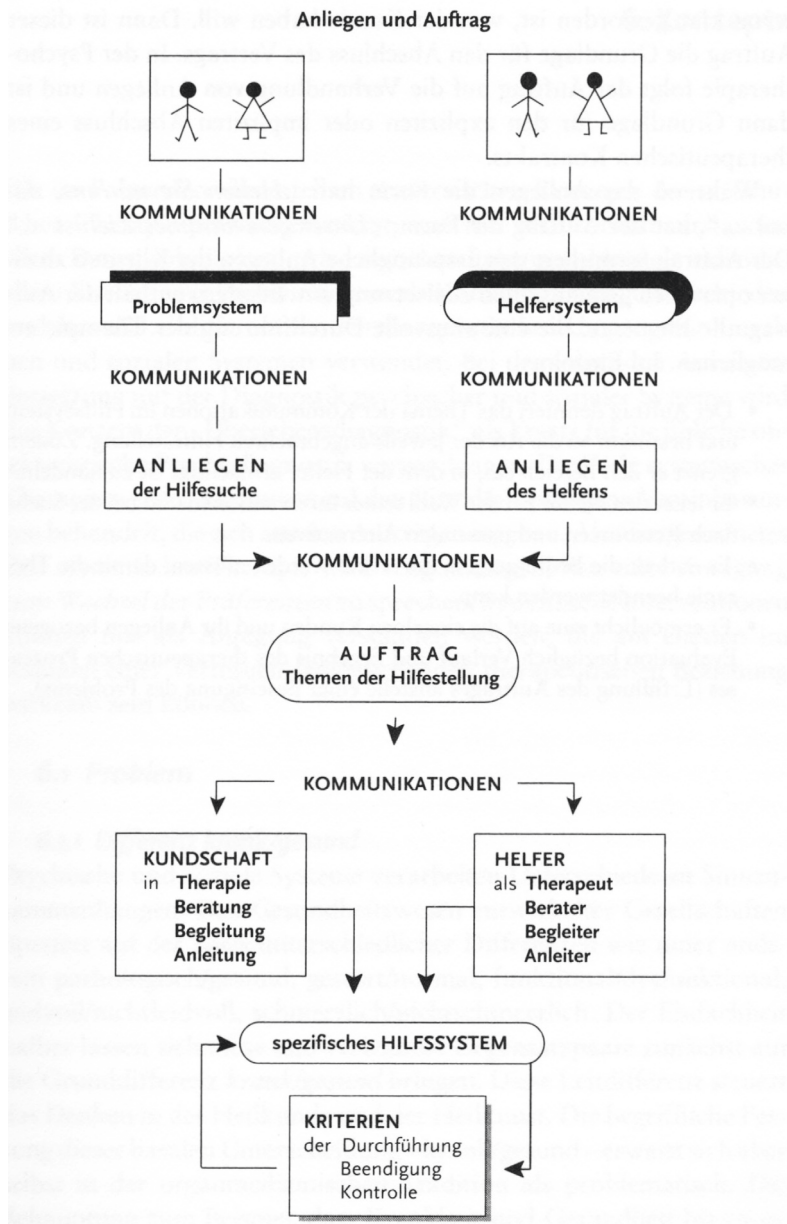


Abbildung 4: Anliegen und Auftrag (Kopie aus: Ludwig 2009, S. 81).

Ludwig fasst allgemeine und spezifische Aufgaben einer professionell helfenden Person wie folgt zusammen (2009, S. 100); ich verwende an dieser Stelle anstatt *Kundin/Kunde Klientin/Klient*. Die allgemeinen Aufgaben bestehen darin:

- nach der sorgfältigen Klärung der Anliegen einen gemeinsamen Auftrag auszuhandeln zwischen Klientin/Klient und Beraterin/Berater und:
- Klientinnen oder Klienten in ihrer Art zu bestätigen, respektieren und zu würdigen, während gleichzeitig ein Veränderungsprozess angeregt wird, welcher der Erfüllung des Auftrags dient.

Die spezifischen Aufgaben können darin bestehen:

- ein spezifisches Beratungssystem zu generieren,
- dieses so lange wie nötig aufrechtzuerhalten,
- den spezifischen Auftrag zu erfüllen und
- die Hilfestellung wieder zu beenden (ebd.).

2.5.5 Fazit

Die wichtigsten Punkte, die meiner Meinung nach zu einer systemischen Haltung in der Beratungsarbeit gehören, seien hier nochmals zusammengefasst.

Perspektivenwechsel

Eine systemische Auffassung darüber, was einen Menschen ausmacht (vgl. Kapitel 2.3.3), führt dazu, dass die Zuschreibung des Begriffs Klientin oder Klient und Beraterin oder Berater auf einen Menschen immer als eine Konstruktion verstanden wird. Der Klientin oder dem Klienten wird also eine Rolle zugeordnet, wobei immer auch noch andere Konstruktionen möglich sind. Gemäss Palmowski (2011) kann die Rolle einer systemisch handelnden Beratungsperson darin bestehen, die Klientin oder den Klienten zu unterstützen, neue Unterscheidungen in der Bewertung einer Situation zu machen, oder sich weniger für die beschriebenen Sachverhalte oder Probleme zu interessieren, sondern sich mehr den Ansichten der betroffenen Personen über die Sachverhalte zuzuwenden (S. 39–40).

Lösungsorientierung

Auf der Basis des Perspektivenwechsels kann sich der Fokus im Beratungsprozess weg vom Problem hin zur Lösung bewegen, wobei in den Hintergrund tritt, welche kausalen Bezüge und Erklärungen für das Problem es allenfalls gäbe. Es wird möglich, sich als Beraterin/Berater direkter auf die Erkundung von Lösungsansätzen mit der Klientin/dem Klienten auszurichten und sich auch auf Überraschungen einzulassen.

Jürgen Hargens (2015) betont in einem kürzlich erschienen Artikel, dass sich Lösungsorientierung weniger auf bestimmte Techniken oder Verfahren, sondern in erster Linie auf die Haltung von Fachpersonen beziehe, die sich durch folgende Grundsätze auszeichnet:

- die Klientin oder der Klient wird als kundige Person respektiert;
- das Handeln dieser Person wird gewürdigt (wie immer die beratende Person selbst darüber denkt);
- es werden Ziele der Klientin oder des Klienten erarbeitet und diese stehen im Vordergrund;
- mit wertschätzender Haltung wird nach (evtl. noch verborgenen) Fähigkeiten und Stärken der Klientin oder des Klienten gesucht wird (S. 57).

Leitfragen

Aufgrund von aktuellen Beiträgen von Wolfgang Loth (2014, S. 51–62) und Andreas Wahlster (2014, S. 26–36) fasse ich folgende Leitfragen zusammen, die man als systemisch ausgerichtete Beraterin oder Berater an sich selbst aber auch an die zu beratende Person stellen kann:

1. In welchen Systemen bewegt sich die Klientin oder der Klient und was ist ihre oder seine Position darin oder was für Rollen nimmt sie oder er ein?
2. Welche wichtigen Beziehungen, Bindungen oder Loyalitäten bestehen in den verschiedenen Systemen?
3. In welchem Kontext und unter welchen Rahmenbedingungen ist eine Situation entstanden und lässt sie sich evtl. verändern? Was für Wechselwirkungen zwischen Rahmenbedingung und vorliegender Situation gibt es, können die Rahmenbedingungen (anstatt evtl. das schwerer zugängliche Verhalten eines Menschen) verändert werden?
4. Was für neue Beobachtungen sind möglich und lassen sich neue Zusammenhänge herstellen?
5. Was für ein Wertesystem ist für die Klientin oder den Klienten relevant?

6. Aus welchen verschiedenen Perspektiven oder Blickwinkeln wird sowohl im Problem- wie im Beratungssystem auf das Anliegen geschaut?
7. Was ist für die Klientin oder den Klienten wichtig/unwichtig, was ist vertraut/neu, was ist stabilisierend/verunsichernd, was ist förderlich/hinderlich, was ist stärkend oder schwächend?
8. Wo gibt es Ausnahmen, Ressourcen, andere Erfahrungen als bisherige?

Jede Veränderung hat ihre Zeit

Die Verantwortung für einen Entscheid zur Veränderung oder Nicht-Veränderung bleibt immer auf Seite der Klientinnen und Klienten. Im eben schon erwähnten Artikel von Wahlster (2014) wird auf einige wichtige Aspekte im Hinblick auf Veränderungen hingewiesen, nämlich

- dass die Folgen eines Veränderungsprozesses am Anfang offen und nicht abschätzbar sind;
- dass es in vielen Situationen für die betroffenen Menschen „gute Gründe“ für eine Nicht-Veränderung gibt, oder dass das „Risiko“, eine Veränderung anzugehen, (noch) zu gross sein kann;
- dass Veränderungen sich oft erst nach einer Übergangszeit abzeichnen, was für die involvierten Menschen und die betroffenen Systeme destabilisierend sein kann; und
- dass Ambivalenz im Hinblick auf einen konkreten Schritt in Richtung Veränderung gut als Ansatzpunkt in der Beratung genutzt werden kann (S. 29–31).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die beschriebenen Konzepte und Ansätze, die sich aus einer konstruktivistischen und systemtheoretischen Betrachtungsweise ergeben, sowohl im Bereich der (Psycho)therapie, in Beratungsberufen und in der Sozialen Arbeit in den vergangenen 20 bis 30 Jahren neue Perspektiven eröffnet und zu neuen bedeutenden Entwicklungen geführt haben.

In den folgenden Kapiteln soll nun ausgelotet werden, inwieweit das Verfahren von Systemaufstellungen in der sozialarbeiterischen Beratung eingesetzt und genutzt werden kann und wie Systemaufstellungen konkret eine systemische Beratungstätigkeit, wie sie eben beschrieben wurde, ergänzen oder vertiefen können.

3 Systemaufstellungen als Simulation von Systemen

„Syst (= Systemische Strukturaufstellungen, die Verfasserin) ermöglichen es uns, Modelle, die wir uns von der Welt bilden, als sichtbares Bild nach aussen zu projizieren. Diese äusseren Bilder können verändert werden. Die Veränderungen wirken dann über die KlientIn wieder zurück auf das System, das sie abbilden.“

(Insa Sparrer, 2009, S. 9)

Aufstellungen sind in erster Linie ein körper- und erfahrungsorientiertes Verfahren, das zuerst in Gruppen zur Simulation von Familien- oder anderen Systemen entwickelt und angewandt wurde. Der Ansatz besteht darin, dass stellvertretend Personen als Repräsentantinnen oder Repräsentanten für Mitglieder oder Elemente eines betrachteten Systems im Raum positioniert werden. So werden Systeme als „dreidimensionale Bilder“ modellhaft nachgestellt, visualisiert und erfahrbar gemacht. Heute gibt es eine Vielzahl von verschiedenen Aufstellungsansätzen und -formaten. Diese haben sich während der vergangenen 30 bis 40 Jahre auf der Basis von unterschiedlichen Entwicklungen und Methoden aus Psychoanalyse und -therapie entwickelt und werden unterdessen in vielen beruflichen Kontexten und Settings angewandt, sei es in Therapie, Beratung, Coaching, Supervision oder Organisationsentwicklung.

Bei der Beschäftigung und Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Ausprägungen von Aufstellungsverfahren ist man mit variablen Begriffen konfrontiert, von denen die häufigsten hier eingeführt werden. Auf die Frage, was unter einer Aufstellung genauer verstanden wird, und wie eine Aufstellung ablaufen kann, gehe ich in den Kapiteln 3.2 bis 3.5 ein.

3.1 Die Entwicklung von Aufstellungsgrundformen

Die Geschichte und die wichtigsten Einflüsse, die für die Entwicklung der unterschiedlichen Formen von Aufstellungen prägend waren, sind für die Fragestellung dieser Arbeit nicht relevant. In Anlehnung an Insa Sparrer und Matthias Varga von Kibéd (2010, S. 90) sowie Heiko Kleve und Jan Volker Wirth (2013) seien hier als bedeutende Vorläuferansätze von Systemaufstellungen folgende Ansätze aus Therapie und Beratung stichwortartig genannt: Gruppentherapieverfahren oder das Aufstellen von Familien, bei dem auch eine mehrgenerationale Perspektive relevant sein kann; dann Rollenspiele, szenisches Darstellen von psychosozialen Prozessen, Familienskulpturen oder das Psychodrama (S. 179–180).

Sparrer und Varga von Kibéd (2010) bezeichnen die folgenden Therapieschulen, Methoden und ihre Begründerinnen und Begründer als die vier grundlegenden „Wurzeln“ für die von ihnen entwickelte so genannte Form der *Systemischen Strukturaufstellungen* (S. 90), die ich hier im Überblick erwähne:

- 1) die Hypnotherapie von Milton H. Erickson²;
- 2) lösungsfokussierte Ansätze, vor allem von Steve de Shazer und Insoo Kim Berg³, aus der Schule von Milwaukee;
- 3) Gruppensimulationsverfahren:
 - insbesondere: das Psychodrama nach Jakob L. Moreno⁴
 - familientherapeutische Ansätze nach Virginia Satir⁵
 - Familienaufstellungsverfahren⁶
- 4) verschiedene systemische Ansätze, die unterschiedlichen, für die Psychotherapie relevanten Schulen und Persönlichkeiten⁷ zugeordnet werden (ebd.).

Ich verweise an dieser Stelle auf den hilfreichen „Stammbaum der wichtigsten Einflüsse auf die Entwicklung der systemischen Strukturaufstellungen“⁸ von Varga von Kibéd und Sparrer (2014, S. 235–238, vgl. insbesondere S. 235; s. Anm. 8) und auf die Ausführungen von Peter Klein und Sigrid Limberg-Strohmeier (2012, S. 68ff.).

Eine ergänzende Übersicht über die wichtigsten Schulen und Modelle⁹, die für die Entwicklung der *systemischen Therapie* Bedeutung haben, findet sich im Anhang (s. Tabelle 1). Arist von Schlippe und Jochen Schweitzer (2007) weisen darauf hin, dass systemische Therapie ein Oberbegriff ist, der unterschiedliche „Modelle und Konzepte“ einer systemisch ausgerichteten Therapie umfasst (S. 23–48).

Aufgrund meiner Literaturrecherchen beschreibe ich im folgenden Kapitel in chronologischer Reihenfolge häufig beschriebene Aufstellungsgrundformen, die sowohl in Gruppen, wie auch im Einzelsetting in psycho-sozialen Berufsfeldern eingesetzt werden.

3.1.1 Familienaufstellungen

Am Anfang der Entwicklung von Aufstellungsverfahren im deutschsprachigen Raum seit den 70er- und 80er-Jahren standen so genannte Familienaufstellungen, die zuerst vor allem in therapeutisch ausgerichteten Gruppen durchgeführt wurden. Das Anliegen bei einer „klassischen“ Familienaufstellung bezieht sich – wie der Name sagt – auf ein Thema in Bezug auf ein Familiensystem. Das Ziel einer Familienaufstellung kann sein, relevanten Bezügen, Strukturen, hinderlichen Dynamiken, verstrickten Loyalitäten oder stärkenden Verbindungen in Familiensystemen auf die Spur zu kommen. Ich werde im Kapitel 4.1 auf das soziale System der Familie und seine Bedeutung noch ausführlicher eingehen.

Es wird bei Familienaufstellungen oft unterschieden zwischen dem System der sogenannten Herkunfts- und Gegenwartsfamilie. Mit dem Herkunftssystem ist in der Zeit eher zurückblickend die eigene Herkunftsfamilie (oder ein Ausschnitt davon) der Klientin oder des Klienten gemeint, in der er oder sie aufgewachsen ist. Es sind dies also die nahen Familienmitglieder: die Eltern, Geschwister, Halbgeschwister, Grosseltern, weitere direkte Vorfahren, Onkel und Tanten und/oder andere Personen (z. B. frühere Partnerinnen oder Partner der Eltern) im System, die ein spezielles Schicksal oder eine spezielle Rolle in der Familie einnehmen. Zur Gegenwartsfamilie gehören Eltern, Kinder, Geschwister und Halbgeschwister, sowie aktuelle (und evtl. frühere) Lebenspartnerinnen oder -partner der Eltern. Die Gegenwartsfamilie kann aus Eltern- oder Kinderperspektive heraus betrachtet werden.

Das Grundprinzip der Familienaufstellung besteht darin, dass für Mitglieder eines Familiensystems Stellvertreterinnen oder Stellvertreter aus einer in einem Raum anwesenden Gruppe ausgewählt werden, die dann von der Person, die ein Anliegen oder Thema bearbeiten will, im Raum positioniert werden.

Bei allen Autorinnen oder Autoren, die für die vorliegende Arbeit konsultiert wurden, werden Familienaufstellungen als einer der hauptsächlichen Ausgangspunkte für die weitere Entwicklung der Aufstellungsarbeit genannt.

Im Zusammenhang mit Familienaufstellungen und anderen Aufstellungsarten wird immer wieder auf den deutschen Therapeuten und Autoren Bert Hellinger¹⁰ hingewiesen, der diese Aufstellungsform massgeblich prägte und weiterentwickelte (Kleve & Wirth, 2013, S. 180–181). Hellingers Ansätze und Interventionen wurden und werden von verschiedenen Fachkreisen sowohl positiv wie auch kritisch betrachtet und kommentiert.

In der von mir konsultierten Literatur zu Aufstellungsverfahren aus den letzten fünf bis zehn Jahren rückt die Auseinandersetzung mit der umstrittenen Arbeitsweise und Person von Bert Hellinger in

den Hintergrund. Ich verweise in diesem Zusammenhang auf die „Potsdamer Erklärung zur systemischen Aufstellungsarbeit“¹¹ (publiziert 2004 von der Systemischen Gesellschaft), in der sich unterschiedliche Fachpersonen, die mit Aufstellungsverfahren arbeiten, von Hellinger abgrenzen. In den meisten aktuellen Publikationen wird würdigend auf die wegbereitende Rolle und auf die vielen bedeutenden Impulse von Hellinger hingewiesen. Verschiedene Publikationen fordern und bemühen sich um eine sachlich-fachliche Auseinandersetzung mit der Person Bert Hellinger und den Entwicklungen der Aufstellungsarbeit seit den 1980er Jahren (so z. B. Kleve & Wirth, 2013, S. 180–181; oder Torsten Groth & Gerhard Stey, 2007, S. 7). Aufschlussreiche Einblicke in diese Auseinandersetzung finden sich im Buch von Gunthard Weber, Gunther Schmidt & Fritz B. Simon (2013), auf die hier nicht weiter eingegangen werden können.

3.1.2 Organisationsaufstellungen

Aufstellungsverfahren werden auch im Kontext von Organisationen eingesetzt und sind in den letzten 15 bis 25 Jahren in der Organisationsentwicklung populär geworden (vgl. Falko von Ameln & Josef Kramer, 2007, S. 278). Ähnlich wie in Familienaufstellungen werden Themen oder Beziehungsstrukturen eines Unternehmens oder einer Organisation räumlich dargestellt. Organisationsaufstellungen werden zusammen mit anderen fachlichen Prozessen eingesetzt, um mögliche Entwicklungen, Projekte oder Lösungen in unterschiedlichen Situationen von Teams, grösseren Organisationseinheiten oder ganzen Unternehmen zu bearbeiten, sei es um planerische, unternehmerische oder personelle Fragestellungen zu untersuchen. Auch im Bereich von Studium und Ausbildung gibt es Ansätze, mit Aufstellungen neue Formen von Vermittlung von Lehrinhalten im Zusammenhang mit komplexen Systemen zu erproben (vgl. Beitrag von Georg Müller-Christ, Anna Katharina Liebscher & Gitta Hussmann, 2015, S. 29–51 oder Vorschläge von Kleve & Wirth, 2013, S. 181).

3.1.3 Systemische Strukturaufstellungen

Im systemisch-konstruktivistischen Ansatz von Aufstellungsverfahren, der seit den 80er- und 90er-Jahren von Varga von Kibéd und Sparrer entwickelt und verfeinert wurde, geht es nicht um Systeme im engeren Sinn, sondern darum, dass die Strukturen, die sich in einem System oder Systemausschnitt zeigen, mithilfe von Aufstellungen dargestellt oder simuliert werden. Varga von Kibéd und Sparrer haben aufgrund ihrer langjährigen je eigenen und gemeinsamen Arbeit und Auseinandersetzung in Theorie und Praxis methodische Verfahren und verschiedene Aufstellungstypen entwickelt, die sie unter dem Begriff *Systemische Strukturaufstellungen (SySt®)* zusammenfassen. Systemische Strukturaufstellungen umfassen sowohl die Anwendung von Familienstruktur- und Organisationsstrukturaufstellungen. Innerhalb dieses Ansatzes gibt es verschiedene Aufstellungsformate, die je nach Kontext und Anliegen angewandt werden (Sparrer, 2009, S. 7; oder: Varga von Kibéd & Sparrer, 2014, S. 16–21).

Sparrer weist darauf hin, dass mit systemischen Strukturaufstellungen keine Systeme an sich, sondern eben Strukturen aufgestellt werden, denn „das abzubildende System und das gestellte System einer SySt haben zum einen nur ihre Struktur gemeinsam, nicht ihre Elemente“ (2009, S. 7), oder anders gesagt: „eine SySt ist Ausdruck des zwischen den RepräsentantInnen (sic) abgebildeten Systems aus der Perspektive der KlientIn (sic)“ (2009, S. 17).

Ein grosses Verdienst von Varga von Kibéd und Sparrer (2014) ist es, dass sie sich sowohl theoretisch wie praktisch mit Systemischen Strukturaufstellungen auseinandersetzen, diese reflektieren und aufgrund ihrer vielfältigen Erfahrung mit ihren neueren Aufstellungsformaten weiterführende grundlegende Erkenntnisse für verschiedene Anwendungsfelder erschliessen (vgl. Vorwort von

Fritz B. Simon zu diesem Werk: S. 10–12). Varga von Kibéd und Sparrer verstehen ihre Aufstellungsarbeit als eine andere Art von transverbaler Sprache, die in der Kommunikation zwischen Beraterin/Berater und Klientin/Klient zur Kommunikation verwendet werden kann und die es ermöglicht, sich auf einen Prozess einzulassen und Inhalte zu vermitteln, die sprachlich nicht leicht vermittelbar sind (ebd.).

Ich werde mich in Kapitel 5 auf einige Ansätze von Varga von Kibéd und Sparrer beziehen, die mir im Hinblick auf eine sozialarbeiterische Praxis besonders hilfreich erscheinen, insbesondere das Format der Problemaufstellung.

Aufstellungsverfahren haben sich unterdessen weit über den familientherapeutischen Kontext hinaus entwickelt und in vielen unterschiedlichen Berufsfeldern als effektive Ergänzung zu psychosozialen Arbeitsweisen erwiesen. In der Literatur haben sich als Sammel- oder Oberbegriffe die Termini *Systemaufstellung* oder *systemische Aufstellung* etabliert, die beide meist als Synonyme verwendet werden.

3.2 Ausgangslage und Ziele von Systemaufstellungen

„Die Arbeit mit Unterschieden hilft, auf Deutungen verzichten zu können.“
(Insa Sparrer, 2009, S. 15)

Mit dem Verfahren der Aufstellung können soziale oder andere Systeme, Teil- oder Subsysteme, Fragestellungen, Probleme, Anliegen oder systemische Prozesse simuliert und visualisiert werden, indem sie im Raum dargestellt oder eben: aufgestellt werden.

Ein erstes Prinzip des Aufstellens besteht darin, für die aus dem gewählten System relevanten Menschen, Elemente, Bestandteile oder Aspekte Personen aus einer anwesenden Gruppe als Stellvertreterinnen oder Stellvertreter physisch im Raum zu positionieren.

Unsichtbare, vielschichtige oder abstrakte Systeme, resp. ein Ausschnitt der im System vorhandenen Beziehungen und Strukturen, werden sichtbar und können auf diese Weise betrachtet und erfahrbar gemacht werden.

In kleinen Gruppen oder im Einzelsetting können Personen auch durch Platzhalter ergänzt oder ersetzt werden – etwa in Form von Stühlen, Figuren, Gegenständen, Karten oder Zettel –, die als sogenannte Bodenanker (z. B. je ein Papierblatt pro Element) im Raum auf den Boden gelegt werden oder auf einer Fläche, sei es an einer Wand oder auf einem Tisch, platziert werden.

Bei allen Aufstellungsformaten gibt es gemäss Sparrer (2009) zwei grundsätzliche Variablen für die Darstellung des Systems:

- a) den Abstand zwischen den einzelnen Elementen, also die Nähe oder Distanz zwischen den Stellvertreterinnen oder Stellvertretern (oder Gegenständen) oder einzelnen gewählten Systembestandteilen;
- b) die Blick- oder Ausrichtung der Personen oder Elemente, die ein Bild über die Zu- oder Abgewandtheit der einzelnen Systembestandteile vermitteln (S. 95).

In Anlehnung an Sparrer (2009, S. 16) können Aufstellungen verschiedene Ziele haben: es kann darum gehen

- ein System und eventuell seinen Kontext zu veranschaulichen und zu untersuchen;
- eine Situation oder ein Anliegen aus verschiedenen Perspektiven zu untersuchen und dabei eine Metaperspektive herzustellen;

- sich ein vollständigeres oder erweitertes Bild zu machen über Zusammenhänge, Dynamiken oder Strukturen, die in einem System wirksam sind, und diese zu analysieren;
- fehlende, verborgene, ausgeschlossene oder übersehene – auch unbewusste – Anteile eines Systems zu erschliessen und sichtbar zu machen, die im ausgewählten Kontext relevant sind;
- hilfreiche Impulse für Interventionen oder Entscheide zu erhalten, die in einem System für eine gesuchte Veränderung oder Hilfestellung gesucht werden;
- Entlastung in problemhaft erlebten Situationen zu ermöglichen oder Ressourcen sichtbar zu machen;
- blockierte oder konflikthafte Prozesse in einem System zu verstehen und vielleicht zu verändern;
- in einem System probeweise Veränderungen oder Lösungsschritte vorzunehmen und deren Auswirkungen zu erleben oder zu überprüfen (Sparrer, 2009, S. 16).

3.3 Aufstellungen im Gruppensetting

„Aufstellungen ermöglichen (...) eine klassische systemische Idee zu spüren, dass nämlich das, was sich in uns Menschen, in unserer Psyche und unserem Körper zeigt, aufs Engste (strukturell) verkoppelt ist mit dem sozialen Beziehungsgeflecht, in dem wir uns gerade befinden. Stellungsveränderungen einzelner Personen in der Aufstellung haben Auswirkungen auf die anderen Personen sowie auf die gesamte Dynamik des aufgestellten sozialen Systems.“ (Heiko Kleve, 2011, S. 74)

In diesem Kapitel geht es darum, das Verfahren der Gruppenaufstellung als Grundlage für alle weiteren Formen der Aufstellung einzuführen. Ich beziehe mich dabei – in dieser Reihenfolge – auf Beschreibungen und Erläuterungen von Kleve und Wirth (2013, S. 181–187), zweitens von Sparrer (2009, S. 10–16), von Ameln und Kramer (2007, S. 278–300) und von Gunthard Weber (2012, S. 32–36). Auf Formate der Aufstellung, die im Einzelsetting verwendet werden können, werde ich in Kapitel 3.5 eingehen.

Eine Grundform der Aufstellung sind Aufstellungen in Personengruppen in Therapie, Weiterbildung oder Organisationsentwicklung: solche Aufstellungen werden in der Regel unter der Anleitung einer in Aufstellungsverfahren geschulten Fachperson durchgeführt, die neben einer fundierten Ausbildung in systemischen Aufstellungsverfahren therapeutische, beratende, supervisorische oder Coaching-Ausbildungen hat.

Je nach Kontext werden die Teilnehmenden einer Aufstellungsgruppe unterschiedlich bezeichnet. Ich wähle in meinen Ausführungen folgende Begriffe: aufstellungsleitende Person (oder Aufstellungsleiterin/-leiter); die Person, die eine Fragestellung oder ein Anliegen einbringt, heisst Klientin, resp. Klient oder falleinbringende Person; Kunden oder Kundinnen aus der Beratung oder Organisationsentwicklung sind hier mitgemeint. Die Personen, die im Verlauf einer Aufstellung im Raum als Stellvertreterin oder Stellvertreter aufgestellt werden, heissen Repräsentantinnen und Repräsentanten. Die stellvertretende Person, die für die falleinbringende Person aufgestellt wird, wird hier in Anlehnung an Varga von Kibéd und Sparrer *Fokus* genannt (Sparrer, 2009, S. 7). Der Fokus wird immer im Hinblick auf das zu behandelnde Thema verstanden in den Raum gestellt.

3.3.1 Basisablauf von Aufstellungen in einer Gruppe

Im Kontext von Aufstellungen in Gruppen – unabhängig vom System – wird meist ein formaler Aufstellungsablauf eingehalten, der in sechs Phasen unterteilt werden kann. Die folgenden An-

gaben basieren auf den Beschreibungen von Ameln und Kramer (2007, S. 284ff.) und können als Grundmuster für eine Aufstellung in einer Gruppe bezeichnet werden (s. auch: Kleve, 2008, S. 45 oder Weber, G., 2012, S. 32–36):

1) Vorgespräch/Eingangsgespräch

Bevor eine Aufstellung beginnen kann, findet ein Vorgespräch oder Interview zwischen der leitenden Fachperson und der Falleinbringerin/dem Falleinbringer statt.

In diesem Gespräch wird das Thema oder Anliegen und dessen Kontext mit der Klientin/dem Klienten skizziert; es wird ausgelotet und präzisiert, was mit der Aufstellung behandelt oder erarbeitet werden soll und woran später festgestellt werden kann, dass das festgelegte Ziel erreicht worden ist. Es geht gemäss Sparrer (2009) in diesem ersten Schritt darum, die Fragestellung und die Perspektive zu fokussieren, aus welcher heraus das bestimmt wird, was – welches System und welche Elemente daraus – angeschaut und eventuell verändert werden sollen (S. 12). Zentraler Bestandteil des Vorgesprächs ist die lösungsfokussierte Erarbeitung des Ziels, auf das sich die Klientin oder der Klient ausrichtet. Dieses Vorgespräch kann je nach Situation länger oder kürzer sein.

2) Ausgangsbild

Die Aufstellung beginnt damit, dass die Klientin/der Klient für sich selbst und für Mitglieder oder Elemente des gewählten Systems Repräsentierende aus der anwesenden Gruppe auswählt. Normalerweise stellt nun die falleinbringende Person die gewählten Repräsentierenden gemäss der eigenen Wahrnehmung nacheinander auf, indem sie sich hinter jede ausgewählte Person stellt, diese an den Schultern anfasst und sie dann der Reihe nach an einen bestimmten Platz im Raum führt. Bei der Platzierung lässt sich die Klientin/der Klient von der inneren Vorstellung leiten, und sowohl die Distanz zwischen den aufgestellten Personen, wie auch die Blickrichtung der Einzelnen zueinander werden frei und intuitiv gewählt.

Die Repräsentierenden wissen normalerweise nicht mehr über die Personen (oder Systemelemente), die sie vertreten, als im Vorgespräch erwähnt wurde. Für sie gilt der Grundsatz, von der eigenen Person Abstand zu nehmen und auf Veränderungen in ihrer Befindlichkeit im Verlaufe des Aufgestellt-Werdens und der weiteren Aufstellung zu achten. So entsteht ein erstes Bild, das als Ist-Zustand des aufgestellten Modellsystems bezeichnet werden kann.

Die Klientin/der Klient setzt sich ausserhalb der Aufstellung und kann den Verlauf der Aufstellung von jetzt an von aussen verfolgen und auf sich wirken lassen. Was sie oder er mit den Aussagen und Erkenntnissen aus der folgenden Aufstellung mitnimmt, was allenfalls wie gedeutet wird, bleibt in der Verantwortung der Klientin/des Klienten.

Nachdem das erste Bild aufgestellt ist, befragt die leitende Fachperson die Repräsentierenden vor allem nach Unterschieden in ihrem körperlichen Befinden, seitdem sie als Repräsentierende bezeichnet worden sind, und die sie im Verlauf der ersten Aufstellungsphase, während der die anderen Personen zum ersten Bild dazugestellt werden, wahrnehmen. Aufgrund dieser Aussagen erhalten sowohl Klientin/Klient und die leitende Person erste Informationen aus dem aufgestellten System und den Strukturen, die im System bestehen.

Das aus der Perspektive der Klientin/des Klienten nachgestellte System wird also sichtbar; oft besteht ein erster Schritt nun darin, dass die Ausgangslage anerkannt und gewürdigt wird. Gemäss Weber (2012) werden schon im Ausgangsbild oft treffende Informationen über die Beziehungen und die Kommunikation innerhalb des Systems erkennbar, vorhandene Dynamiken können bestätigt werden; gelegentlich zeigen sich neue, bisher noch weniger beachtete Zusammenhänge (S. 34).

3) Stellungsarbeit

Im Verlauf der weiteren Aufstellung geht es darum, dass die aufstellungsleitende Person auf der Basis ihres systemischen Hintergrundwissens (vgl. Kapitel 4) Erkenntnisse oder Hinweise für eine

gewünschte Veränderung, d.h. eine angestrebte Systemkonstellation im Hinblick auf das Ziel der Klientin oder des Klienten, erhält, und zwar dadurch, dass Aussagen oder Vorschläge der Repräsentantinnen und Repräsentanten beachtet werden. Nach Sparrer (2009) können solche Hinweise ein Wechsel in der Blickrichtung, die Kontaktaufnahme zwischen zwei Systemmitgliedern oder ein Positionswechsel von Repräsentierenden sein (S. 15). Von Ameln und Kramer (2007) weisen darauf hin, dass es Aufstellungsformen gibt, bei denen die Repräsentierenden sich frei bewegen und einen anderen Platz einnehmen können (S. 288).

Auf dem Hintergrund der Systemtheorie ist davon auszugehen, dass jeder einzelne Veränderungsschritt sich auf das ganze System auswirkt. Die Repräsentantinnen oder Repräsentanten werden deshalb meist aufgefordert, dass Positionsveränderungen langsam und nacheinander (oder nur reduziert, z. B. nur bis zur Hälfte des wahrgenommenen Impulses) umgesetzt werden, damit die anderen Repräsentierenden die einzelnen Schritte nachvollziehen und die Wirkung auf sich überprüfen können (ebd.).

Weber hält fest, dass sich so Hinweise aus dem System ergeben, was für Entlastungs- oder Lösungsansätze im System angelegt sein können (2012, S. 35). In dieser Aufstellungsphase kann im aufgestellten Modellsystem ausprobiert oder simuliert werden, was zu einer Befindlichkeitsverbesserung beim Fokus und oder bei den Repräsentierenden führt (von Ameln & Kramer, 2007, S. 289). Dies geschieht, in dem versuchsweise und stellvertretend etwas im aufgestellten System angesprochen, umgestellt, ergänzt oder verändert wird, und zwar immer im Hinblick auf einen (vorläufigen) Lösungsschritt. Die Ausgangsstruktur des zuerst aufgestellten Systems wird also verändert. Ziel kann es sein, dass alle aufgestellten Mitglieder oder Elemente des Systems vom Fokus gesehen werden, dass sie sich neutral, zufrieden oder besser als vorher fühlen oder dass der Fokus einen guten Platz findet, an dem sie oder er gut stehen kann (Sparrer, 2009, S. 15). Jede Aufstellung entwickelt ihre eigene Dynamik, die zu einem dem Anliegen entsprechenden gewünschten veränderten oder neuen Bild aus anderer Perspektive führen kann.

4) Prozess- oder Beziehungsarbeit

Es kann sein, dass die Aufstellung nach Schritt 3 beendet wird, wenn die Klientin oder der Klient aus dem bisherigen Verlauf der Aufstellung genügend Anregungen erhalten hat. Von Ameln und Kramer (2007, S. 290) beschreiben indes weitere Interventionsmöglichkeiten, die sich weniger auf die Anordnung oder Positionsveränderungen der Repräsentantinnen oder Repräsentanten im aufgestellten System beziehen. Auf der Grundlage von Erkenntnissen über Systemdynamiken und -prinzipien, auf die ich in Kapitel 4 eingehen werde, kann es einerseits darum gehen, eine gewisse Klärung oder „Trennung“ zu vollziehen, eine einengende Loyalität aufzugeben, eine Reihenfolge, Verstrickung oder einen Konflikt zu klären, etwas in der Vergangenheit oder bei einer anderen Person zu lassen oder etwas Übernommenes zurückzugeben. Andererseits kann es sich ergeben, dass man sich mit einem ausgeblendetem oder ressourcenspendendem Element oder Systemmitglied „verbindet“, etwas Wichtiges oder eine zum System dazugehörige Person anerkennt oder würdigt, usw. (ebd.).

Die aufstellungsleitende Person kann dabei Äußerungen der Repräsentierenden aus der Aufstellung einbeziehen, oder es können den Stellvertreterinnen und Stellvertretern Sätze vorgeschlagen werden, die sie zueinander sagen (vgl. Sparrer, 2009, S. 15). Von Ameln und Kramer (2007) weisen darauf hin, dass solche Interventionschritte meist einen rituellen Charakter haben und dass sie vom beruflichen Hintergrund, Stil und der Persönlichkeit der aufstellungsleitenden Person abhängig sind.

Es geht auch bei diesen möglichen Aufstellungselementen darum, im Hinblick auf eine positive Wirkung auf den Fokus oder auf die Repräsentantinnen und Repräsentanten hilfreiche, klärende Gesten oder Rituale auszuprobieren.

5) Abschluss

Eine Aufstellung endet gemäss Sparrer (2009) meist damit, dass die „Original-Person“, die als Klientin oder Klient bisher die Aufstellung von aussen mitverfolgt hat, selbst an den Platz der bisherigen Fokusperson steht, und so das erarbeitete Aufstellungsbild aus dieser „systeminternen“ Perspektive anschaut und wahrnimmt. Es kann sein, dass einzelne Schritte aus der bisherigen Aufstellung wiederholt oder ergänzt werden (S. 16). Sparrer weist darauf hin, dass das erarbeitete Lösungsbild bei der Klientin oder dem Klienten „verankert“ werden soll und als Ausgangspunkt einer möglichen Fortsetzung in der realen Welt und nicht als Abschluss von etwas verstanden wird (ebd.).

6) Transfer

Die Verantwortung dafür, welche Teile oder Schritte, die sich in der Aufstellung gezeigt haben, von der Klientin oder dem Klienten als besonders relevant aufgenommen werden, bleibt bei dieser Person. Je nach Kontext kann es sein, dass durch das Sichtbarwerden von bisher nicht bewussten oder beachteten Zusammenhängen im aufgestellten System eine andere Haltung oder Perspektive eingenommen werden kann. Aufstellungen finden oft als Teil oder Ergänzung eines längeren therapeutischen oder beraterischen Kontextes statt. Die gemachten Erfahrungen können so in vielfältiger Weise in den weiteren angestrebten Veränderungsprozess einfließen und in Folgesitzungen wieder aufgenommen oder vertieft werden.

3.4 Repräsentierende Wahrnehmung

„Will man sich über systemische Aufstellungen ein Urteil bilden, reicht es nicht darüber zu lesen, die Aufstellungen sollten selbst (etwa in der Rolle als Beobachter oder als Repräsentant) erfahren werden.“ (Heiko Kleve, 2011, S. 54)

In allen Formaten von Aufstellungen zeigt sich ein zentrales Phänomen, das Sparrer und Varga von Kibéd mit dem Begriff *repräsentierende Wahrnehmung* bezeichnen, und das auch in der Literatur im Zusammenhang mit Aufstellungsarbeit so genannt wird (z. B. von Kleve, 2011, S. 72 und 73) oder von Renate Daimler (2015, S. 27): die Repräsentantinnen und Repräsentanten machen, nachdem sie von der Klientin/dem Klienten gewählt, bezeichnet und dann aufgestellt werden, Aussagen, welche die fall einbringende Person gut wiedererkennt oder die dem repräsentierten System meist eindeutig zugeordnet werden können (ebd.).

In einer Aufstellung zeigt sich immer wieder, dass die Repräsentantinnen oder Repräsentanten die Fähigkeit haben, sowohl körperliche Wahrnehmungen wie auch Gefühle zu entwickeln und zu äussern, die zum behandelten Thema dieses Systems passen (ebd.). Es scheint, dass der Mensch eine natürliche Fähigkeit hat, sich als Repräsentantin und Repräsentant in Befindlichkeiten von anderen Menschen oder in Auswirkungen von Systemstrukturen einzufühlen, ohne genauer – oder manchmal gar nicht – zu wissen, worum es in einer Aufstellung geht, an der wir teilnehmen. Das Phänomen zeigt sich gemäss Sparrer (2009) nämlich auch dann, wenn so genannte „verdeckte“ Aufstellungen gemacht werden, wenn also die ausgewählten und aufgestellten Systemmitglieder oder -themen der Gruppe und der Person, welche die Aufstellung leitet, nicht bekannt sind, sondern nur der Klientin oder dem Klienten (S. 13).

Es kann durchaus vorkommen, dass eine repräsentierende Person für ein Thema ausgewählt wird, das mit einer ihrer eigenen, vertrauten Thematik verbunden ist. Daimler (2015) spricht davon, „dass etwas Eigenes“ mit dem Thema, das man als Repräsentantin oder Repräsentant darstellt, „in Resonanz gehen kann“ (S. 27).

Gemäss Sparrer (2009) manifestiert sich die repräsentierende Wahrnehmung „im Gruppenkörper“ als Summe der Empfindungen, die von den Repräsentierenden wahrgenommen und geäussert wer-

den, wobei diese immer erst durch die Form der Darstellung und Fokussierung aus der Sicht der fall einbringenden Person entstehen können (S. 18). Der Körper und die Wahrnehmungsfähigkeit des Menschen ermöglichen es, dass Repräsentantinnen und Repräsentanten zu einem „Wahrnehmungsorgan für das abzubildende System“ werden und sich so Hinweise aus den simulierten Systemstrukturen ergeben können, die für die Klientin oder den Klienten aus dem „Originalsystem“ relevant sind (Sparrer, 2009, S. 12).

Es gibt verschiedene wissenschaftliche Untersuchungen und Erklärungsansätze zu diesem Phänomen. Diese Ansätze reichen gemäss Kleve (2011) vom Konzept eines kollektiven Unbewussten nach Carl Gustav Jung, über naturwissenschaftliche Ansätze von Rupert Sheldrake über sogenannte mentale Felder hin zu soziologischen Erklärungen (S. 73). Der Ingenieur und Unternehmensberater Peter Schlötter (2005) hat anhand einer grösseren empirischen Studie mit Probandinnen und Probanden aus verschiedenen Firmen nachgewiesen, dass ganz verschiedene Stellvertreterinnen und Stellvertreter ohne irgendeine Vorinformation in der gleichen Aufstellungsaufgabe oder Rolle im gleichen simulierten System ähnliche oder vergleichbare Äusserungen machen (S. 174ff.).

Anders als in Gesprächen allein ist es möglich, dass in einer Aufstellung etwas von der Struktur des aufgestellten Systems körperlich direkt erfahrbar wird. Dirk Baecker (2007) hält fest, dass das Besondere bei einer Aufstellung darin bestehe, dass man gleichzeitig als eine beobachtende Person „auf eine Situation schauen kann, in der man zugleich steckt“ (S. 14). Weiter geht Baecker von system- und netzwerktheoretischen Überlegungen aus und nimmt an, dass die Wahrnehmungsfähigkeit des Menschen sich während seiner Sozialisation herausbildet und deshalb ein Instrument ist, das uns allen zur Verfügung steht (2007, S. 30). Kleve (2011) sagt in Anlehnung an Baecker, dass Aufstellungen wie Kopien oder Modelle von Originalsystemen wirken und dass soziale Strukturen sich im Raum abbilden lassen (S. 72 und 73).

Sparrer (2009) hält fest, dass sie aufgrund ihrer langjährigen Erfahrungen davon ausgehe, dass wir Menschen vielleicht weniger als Individuen grundsätzlich „getrennt voneinander“ seien, sondern dass wir über für das menschliche Überleben wichtige empathische Grundfähigkeiten verfügen; sie weist weiter darauf hin, dass wir als Kinder entwicklungsgeschichtlich durch die Erfahrungen von Bindung und Abhängigkeit von den Eltern (vor allem der Mutter) und den Menschen, die uns grossziehen, miteinander verbunden sind, und dass die Fähigkeit zur repräsentierenden Wahrnehmung mit dieser menschlichen Entwicklungsgrundlage etwas zu tun haben könne (S. 14).

3.5 Aufstellungen im Einzelsetting

„Wenn es in der Einzelarbeit zu einer Aufstellung kommt, ist der Klient ‚zweimal‘ anwesend: zum einen als reale Person, die ein Anliegen mitbringt und mit ihren Stärken, Schwächen und Lebenserfahrungen jetzt gerade dort auf dem Stuhl sitzt, zum anderen als Stellvertreter in seinem eigenen System.“

(Gabriele Ulsamer, 2008, S. 118)

Die verschiedenen Erfahrungen und Erkenntnisse aus der Arbeit mit systemischen Aufstellungen in Gruppen haben dazu geführt, dass Aufstellungen oder Elemente aus der Aufstellungsarbeit sich weiterentwickelt haben und unterdessen auch im Einzelsetting angewendet werden. Mit der Anwendung von Aufstellungsverfahren in der Einzelarbeit verhält es sich ähnlich wie mit Erkenntnissen aus der Erfahrung im Gruppensetting: bisher scheinen diese Ansätze vor allem im Kontext von Therapie und Organisationsentwicklung dokumentiert und reflektiert zu sein.

Ich beschreibe in diesem Kapitel vor allem Aufstellungsansätze und -möglichkeiten, die meines Erachtens auch in der sozialarbeiterischen Praxis verwendet werden können. Ich beziehe mich dabei

in erster Linie auf die Ausführungen von Kleve (2011) und die Beiträge im Sammelband, herausgegeben von Wilfried De Philipp (2008).

3.5.1 Aufstellungen mit Figuren und Bodenankern

Um eine Aufstellung oder Elemente aus der Aufstellungspraxis im Einzelsetting umzusetzen, müssen die Personen, die in einer Gruppe als aktive Repräsentantinnen oder Repräsentanten zur Verfügung stehen, durch Gegenstände oder Platzhalter ersetzt werden.

Der grundlegende Ablauf einer Aufstellung im Einzelsetting verläuft ähnlich wie in Kapitel 3.3.1 beschrieben und hängt auch hier vom Zugang und der Gestaltung der aufstellungsleitenden Person ab. Kleve (2011) schlägt für den Einbezug und die Strukturierung von Aufstellungen im Kontext von sozialarbeiterischer Beratung die folgenden Kategorien der „klassischen dreiphasigen Handlungspraxis“ vor: Anamnese (Beschreiben), Diagnose (Erklären) und Intervention (Handeln) (S. 88ff.). Selbstverständlich kann die Kombination von diesen Prozessschritten mit Aufstellungen im Gruppen- oder im Einzelsetting leitend sein. Ich werde in den drei folgenden Abschnitten sowohl auf inhaltliche Aspekte eingehen wie auch auf konkrete „aufstellerische“ methodische Umsetzungsmöglichkeiten.

1) Systemanamnese

Die Einstiegsphase des Vorgesprächs oder Interviews, nach allen Regeln einer professionellen Beratungs- und Gesprächsführungspraxis gehört zu jeder Beratungssequenz und ist die Grundlage für jede Verwendung von Aufstellungen oder Aufstellungselementen (vgl. Beschreibung des Vorgesprächs in Kapitel 3.3.1). Weiter wird mit der Klientin/dem Klienten erarbeitet, welche Systemmitglieder oder -elemente eine Rolle spielen. Kleve hält fest, dass es wichtig sei, sich darauf zu konzentrieren, was mit der Aufstellung herausgefunden oder erreicht werden will, damit der Aufstellungsprozess darauf hin ausgerichtet wird und „die Komplexität der vielfältigen Möglichkeiten des Interpretierens und Intervenierens, die sich während Aufstellungen ergeben, passend reduziert werden können“ (2011, S. 89).

Im Einzelsetting wird nun das „Thema“ visualisiert, in dem die Klientin/der Klient die relevanten Personen oder Systemelemente nach ihrer oder seiner inneren Haltung mit Hilfe von Figuren oder Gegenständen z. B. auf einem Tisch anordnet oder auf den Boden legt.

Werden Papierblätter, Karten oder andere Marker auf den Boden gelegt, so werden diese meist als *Bodenanker* für die Systemelemente bezeichnet (De Philipp, 2008, S. 7). De Philipp weist darauf hin, dass auch ohne konkrete Figuren oder Platzhalter Aufstellungselemente im Einzelsetting verwendet werden können, indem im Gespräch eine mögliche Systemkonstellation erfragt wird, die dann von der Klientin oder dem Klienten „nur“ in der Vorstellung gezeichnet, also imaginiert wird, und aufgrund derer dann nächste Schritte in Form von imaginierten Umstellungen gemacht werden (ebd.).

Eine Figur oder ein Bodenanker wird immer auch für den Fokus, die Klientin/den Klienten, gewählt und im Hinblick auf die gewählte Thematik platziert. Wichtig ist, dass die Blick- oder Ausrichtung des Systemelements sichtbar wird, in dem z. B. ein Pfeil aufgezeichnet wird, der die Ausrichtung angibt.

Jakob Robert Schneider und Sieglinde Schneider (2008) beschreiben, dass sie die Klientinnen oder Klienten bitten, selbst die im jeweiligen System relevanten Personen oder Elemente mit Hilfe von vorhandenen Figuren aufzustellen (S. 12). Es ist aber auch möglich, dass die beratende Person das Ausgangsbild modelliert.

Es hat sich bewährt, einen neutralen Platzhalter zusätzlich ausserhalb der Aufstellung zu platzieren, wo man sich zwischen den Stellvertretungen „neutralisieren“ kann und von wo aus die ganze

Situation mit Distanz betrachtet werden kann. Eva Madelung und Barbara Innecken (2008) weisen speziell auf das Konzept und die Bedeutung dieser „Metaposition“ hin, von wo aus man mit Abstand als „neutrale“ Beobachtungsperson auf die Aufstellung schauen kann, sei als Klientin/Klient oder beratende Person (S. 132).

Gemäss Kleve (2011) zeigt sich im Ausgangsbild eher die Innenperspektive aus dem System selbst; dieses Bild kann Anlass für Rückfragen, Kommentare sein, die von der leitenden Person oder von der Klientin/dem Klienten gemacht werden. Wie oben in Kapitel 3.3.1 ausgeführt, besteht oft ein erster wichtiger Schritt darin, das, was sich faktisch zeigt, anzuschauen und anzuerkennen (S. 90–91). Georg Senoner (2008) unterstreicht, dass sich oft schon im Ausgangsbild wichtige Informationen zeigen, mit denen ohne weitere Aufstellungselemente im Gespräch weitergearbeitet werden kann (S. 244).

2) Systemdiagnose

Im weiteren Gespräch können nun sowohl Klientin/Klient oder die beratende Person eine Aussenperspektive und damit Distanz entwickeln, die es ermöglichen, aufgrund der dargestellten Situation erste Fragen oder Hypothesen zu bilden. Man kann sich so rasch auf eine Metaebene begeben, die es erlaubt, ohne Interpretation gemeinsam auf die Ausgangslage zu schauen und dabei nicht bei Problembeschreibungen zu verweilen. Weiter kann die Klientin/der Klient sich das Bild aus verschiedenen Perspektiven der anderen Systemelemente anschauen oder es ist möglich, den Kontext des Anliegens (systemtheoretisch gesagt: die Umwelt des Systems) zu verdeutlichen.

Wird mit Bodenankern gearbeitet, kann die beratende Person sich der Reihe nach auf diese Bodenanker stellen, und sich so als Repräsentant/Repräsentant zur Verfügung stellen und in der jeweiligen Position Informationen aus dem System aussprechen. Wichtig ist, dass die beratende Person zwischen den verschiedenen Aufstellungsplätzen immer wieder „aus der Rolle“ oder aus der repräsentierenden Wahrnehmung an dieser Stelle herausgeht und sich auf den neutralen Platzhalter stellt.

Je nach Kontext oder Umständen kann auch die Klientin oder der Klient sich auf sie verschiedenen Positionen der Bodenanker stellen und so etwas aus verschiedenen Rollen wahrnehmen, allerdings sollte gemäss Gabriele Ulsamer (2008) darauf geachtet werden, dass keine Verwirrung oder Überforderung durch mehrere Rollenwechsel stattfindet und grundsätzlich bei einer solchen Vorgehensweise nicht mehr als zwei bis höchstens vier Elemente oder Positionen einbezogen werden (S. 121).

Kleve (2011) schlägt vor, dass in dieser und in der nächsten Phase in der Aufstellung verschiedene „systemische Annahmen und Strukturprinzipien“ einfließen, auf die ich in Kapitel 4 näher eingehen werde (S. 91–94).

3) Systemintervention

Als dritter Schritt kann nun gemeinsam mit der falleinbringenden Person das Ausgangsbild verändert oder ergänzt werden. Das kann auf unterschiedliche Weise geschehen: Ziel ist wie in Abschnitt 3.3.1 beschrieben, im Fokus des formulierten Anliegens eine gewünschte Veränderung oder neue Erkenntnis zu simulieren. Dazu können die Figuren oder Bodenanker anders ausgerichtet oder neu platziert werden, z. B. mit mehr oder weniger Distanz im Hinblick auf den Fokus. Oft kann es hier sinnvoll sein, fehlende oder vergessene Aspekte oder Ressourcen miteinzubeziehen und neu ins Bild zu stellen. Die Aufstellungssequenz wird dann beendet, wenn aus der Sicht des Fokus eine veränderte Konstellation als positiv, entlastend oder besser als die Ausgangssituation wahrgenommen wird. Wie in einer Gruppenaufstellung wird die Klientin/der Klient an dieser Stelle oft eingeladen, sich noch selbst an den Platz des Fokus zu stellen, oder sich in die entsprechende Figur „hineinzudenken“ und von da aus sich das Bild einzuprägen.

Verschiedene Anwenderinnen und Anwender von Aufstellungen im Einzelsetting beschreiben, dass sie sowohl mit Figuren als auch mit Bodenankern arbeiten und diese zwei Formen kombinieren

(Ulsamer, 2008, S. 116–117). In meiner eigenen Weiterbildung bei De Philipp habe ich erlebt, dass er das Vorgespräch oft damit ergänzt, dass er während die Klientin oder der Klient die Ausgangslage schildert, für die zuerst genannten relevanten Aspekte oder Personen gerade kleinere Figuren auf den Tisch oder eine Kiste zwischen sich und der Klientin oder dem Klienten stellt. Dann wird gemeinsam erarbeitet, welche Elemente für die Klärung des Anliegens relevant sind. Das erste Figurenbild entspricht dem, was in der Systemanamnese erarbeitet wurde und wird dann stehen gelassen. Die weitere Arbeit der Systemdiagnose und -intervention findet oft im „weiteren“ Raum mit Bodenankern statt und kann so anders nachvollzogen werden, als wenn nur die Figuren benützt werden, gerade dann, wenn eine Klientin/ein Klient sich gegen Ende selbst an den Platz des Fokus im Raum stellt, nachdem die Arbeit mit den Bodenankern an einem sinnvollen Punkt angelangt ist.

Zum Abschluss der gesamten Beratungssequenz kann die Klientin/der Klient oder die beratende Person das Anfangs-Figurenbild, das z. B. auf dem Tisch stehen blieb, analog des Ergebnisses der Arbeit mit den Bodenankern im Raum noch umstellen und auf diese Weise das Resultat der Aufstellung nochmals als Umstellung des Anfangsbildes nachvollziehen und sich einprägen.

4 Hypothesen über Prinzipien und Dynamiken in sozialen Systemen

„Interessant an systemischen Aufstellungen ist (...), dass Therapeuten, Berater und Forscher, die sich in den letzten Jahren intensiv mit diesem Verfahren befasst haben (...), Regeln, Ordnungs- oder Strukturprinzipien gefunden haben, nach denen Aufstellungen gedeutet und so modelliert werden können, dass Lösungen für Systeme bzw. für die Klienten sichtbar (Hervorhebung durch die Verfasserin) werden...“ (Heiko Kleve, 2011, S. 74).

Im Verlaufe der letzten 30 bis 40 Jahre haben sich systemtheoretische und psychotherapeutische Erkenntnisse zusammen mit den Erfahrungen aus der konkreten Aufstellungsarbeit in unterschiedlichen Berufsfeldern zu Hypothesen über Grundprinzipien verdichtet, die in Systemen wirksam zu sein scheinen. Daimler (2015) hält fest, dass diese Grundsätze auf langjährigen Erfahrungen in verschiedenen Therapieschulen beruhen, von denen ich die wichtigsten in Kapitel 3.1 genannt habe (vgl. Anmerkungen zu Kapitel 3 im Anhang). Besonders hebt Daimler (2015) dabei die Ansätze der „transgenerationellen Solidarität“ und „die Ausgleichsbedingungen in menschlichen Beziehungssystemen“ hervor (S. 39).

Die genannten Prinzipien wurden zuerst eher im Kontext der Familiensysteme erarbeitet und erprobt, in der Literatur werden sie auch auf andere soziale Systeme übertragen und finden als leitende Grundsätze Eingang in die systemische Arbeit.

Sparrer (2009) weist darauf hin, dass auch die Arbeit von Bert Hellinger und seine Erkenntnisse aus Aufstellungserfahrungen zur Erarbeitung dieser Prinzipien einen Beitrag geleistet haben: Hellinger hat solche Prinzipien als *Ordnungen* bezeichnet (S. 47 und 48).

In diesem Kapitel gehe ich zuerst auf das soziale System der Familie ein und fasse dann die hauptsächlich systemischen Prinzipien zusammen, mit denen sich alle von mir konsultierten Autorinnen und Autoren, die mit Aufstellungsverfahren arbeiten, auseinandersetzen, sei es im Feld der Therapie oder der Beratung (insbesondere beziehe ich mich auf Kleve, 2011, S. 78–87; Daimler, 2015, S. 43–54 und Sparrer, 2009, S. 47–53).

Ich weise hier zusammen mit Daimler (2015) darauf hin, dass Sparrer und Varga von Kibéd diese Grundsätze in einen konstruktivistischen Kontext stellen. Das bedeutet, dass solche Dynamiken und Prinzipien als „kurative“ (= lösende oder heilsame) Empfehlungen gelten und nicht als allgemeingültige normative oder deskriptive Grundsätze oder Muster verstanden werden (S. 39 und 40). Ich betone an dieser Stelle, dass mir dieses konstruktivistische Verständnis von Prinzipien, die in Systemen wirken und vorkommen können, wichtig ist, und dass sie auch in diesem Sinne in der Sozialen Arbeit berücksichtigt werden sollten.

4.1 Das soziale System der Familie

In Kapitel 2.3.2 habe ich gezeigt, dass die Familie systemtheoretisch gesehen ein besonderes soziales System ist, das von einer ausgeprägten „Geschlossenheit“ geprägt ist. Dies beruht auf der Tatsache, dass wir als Menschen in eine Familie geboren werden und unsere Entwicklung massgeblich von der Familie beeinflusst wird. Diese Ausgangslage hat für jedes menschliche Leben weitreichende Konsequenzen. Die in einer Familie vorhandenen Bindungs- und Verhaltensmuster, die in der Familie gemachten Erfahrungen: all dies prägt die menschliche Entwicklung in besonderer Weise. Vor allem am Anfang des Lebens, bevor ein Kind nach und nach auch mit anderen sozialen Systemen in Kontakt kommt, sei es in Tagesstätte, Kindergarten, Schule oder Peergroup, ist diese Prägung be-

sonders tiefgreifend. Die Familie ist gemäss Kleve (2011) dasjenige für alle Menschen grundlegende System, dessen soziale Funktion darin besteht, „den Menschen ganzheitlich, hinsichtlich sämtlicher Persönlichkeitsmerkmale zu integrieren (S. 61)“. Die moderne Gesellschaft erwartet von der Familie, dass sie grundsätzlich alle relevanten biologischen, psychischen und sozialen Bedürfnisse eines Kindes erfüllt. Auf der Basis solcher Erwartungen definiert die Gesellschaft auch Bindungs- oder Verhaltensauffälligkeiten von Kindern, „die auf problematische soziale Integrationen mit all ihren biologischen und psychischen Wirkungen verweisen“ (Kleve, 2011, S. 62).

Mehrgenerationen-Perspektive und familiäres Gewissen

Kleve (2011) weist weiter auf folgende Aspekte hin, die sich aus der Verbindung von systemtheoretischer und tiefenpsychologischer Betrachtungsweise von Familien ergeben: blickt man aus systemtheoretischer Perspektive auf die Familie, so rücken die Interaktionen und Beziehungen innerhalb einer Familie in den Fokus. Aus tiefenpsychologischer Optik sind z.B. bindungstheoretische Erkenntnisse und Einflussfaktoren in der frühen Kindheit von grosser Relevanz (S. 60 und 61).

Als weitere wichtige Erkenntnis nennt Kleve (2011) die mehrgenerationale Perspektive, die ihre Wurzeln in der mehrgenerationalen Familientherapie hat, die von den Familientherapeuten Ivan Boszormenyi-Nagy¹² und Geraldine M. Spark in den USA entwickelt wurde: Boszormenyi-Nagy und Spark erkannten, dass es über mehrere Generationen bestimmte Dynamiken und sich wiederholende Muster in Familien geben kann, die zu Übertragungen und zu förderlichen oder hinderlichen Einflussfaktoren in der Familie führen können (S. 62 und 63).

Gemäss Kleve (2011) haben Boszormenyi-Nagy und Spark aufgrund ihrer Erfahrungen in der klinischen Praxis Erkenntnisse erarbeitet, die darauf hinweisen, dass es so etwas wie ein „familiäres“ Gewissen gibt (S. 79). Dieses Gewissen bewirkt, dass vor allem Kinder ihren Eltern und ihrer Familie gegenüber eine ausgeprägte Verbundenheit und Loyalität haben, die – wie Kleve (2011) sagt – „ein äusserst prägendes und stabiles psychoemotionales Element im Leben eines jeden Menschen darstellt; und dies scheint nicht nur psychosozialen Ursprungs, sondern vielmehr biologischer Natur zu sein, also aus der genetischen Abstammung (...) zu resultieren“ (S. 63). Kleve beschreibt weiter, dass Bindungen von Eltern zu ihren Kindern und umgekehrt in ein grösseres Netz von „Bindungsketten“ eingebettet sind, die zum Beispiel über zwei bis drei Generationen bis hin zu Gross- oder Urgrosseltern oder Onkeln und Tanten reichen können (ebd.). Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass Trennungserfahrungen in Familien, zwischen Eltern und Kindern, aber auch zwischen Geschwistern oder Eltern, usw. tiefgreifende Folgen haben können (ebd.).

Zusammenfassend halte ich fest, dass Verhaltensweisen und Bindungsmuster innerhalb von Familien über Generationen weitergegeben werden können, wobei das Familiensystem auch von Faktoren und Beziehungen aus seiner Umwelt beeinflusst wird, was zum Beispiel gerade für die Soziale Arbeit im Zusammenhang mit Armut und dem Leben in prekären Verhältnissen oder im Bereich Kinder- und Jugendarbeit von grosser Relevanz ist.

4.2 Prinzipien und Dynamiken in sozialen Systemen

Wie am Anfang von Kapitel 4 beschrieben, haben sich auf der Basis von psychoanalytischen und familiensystemischen Erkenntnissen Grundsätze herauskristallisiert und etabliert, die besonders für Familien, aber auch für andere soziale Systeme – wie Organisationen, Teams oder Projektgruppen – von Bedeutung sind.

Die im Folgenden beschriebenen Grundsätze können in Einzelsituationen herangezogen werden, und zwar im Hinblick auf eine Überprüfung, ob im betrachteten System ein sinnvoller Interventionsschritt aus der Beachtung eines oder mehrerer dieser Prinzipien abgeleitet werden kann.

Daimler (2015) bezeichnet diese Grundsätze als kurativen „verlässlichen Leitfadens“ in der systemischen Beratung, der als „Hintergrundwissen“ in Beratungsgespräche einfließt (S. 39).

Eine leitende Frage kann sein: was bringt eine Verbesserung oder Entlastung in einem System oder im Hinblick auf eine Klientin/einen Klienten?

Die von Sparrer (2009, S. 45-53) in Zusammenarbeit mit Varga von Kibéd formulierten vier Prinzipien erfüllen folgende drei Grundfunktionen im System:

- 1) die Sicherung der Systemexistenz,
- 2) die Bildung von „Immunkraft“ für Krisenbewältigung und
- 3) die Individuation der einzelnen Systemmitglieder im Hinblick auf ihren Einsatz für das jeweilige System (vgl. Abbildung 5, rechte Seite, am Ende dieses Kapitels aus: Sparrer, 2009, S. 52).

Metaprinzip

Gemäss Kleve (2011) besteht ein grundlegendes Prinzip in Systemen zuerst darin, dass ein gewisser Ausgleich zwischen Geben und Nehmen besteht. Dieser Grundsatz ist massgeblich dafür verantwortlich, dass Bindungen zwischen den Systemmitgliedern überhaupt entstehen und dass das System stabil bleibt (S. 78); dieses sogenannte *Metaprinzip* scheint also über den anderen Prinzipien zu bestehen, die ich anschliessend zusammenfassen werde (ebd.) Je grundlegender solche Prozesse des Gebens und Nehmens sind, umso mehr Einfluss haben sie auf das Entstehen von emotionalen Beziehungen in Familien. Das existentielle Weitergeben des Lebens von Eltern an Kinder kann allerdings durch die Kinder nie „ausgeglichen“ werden; der Ausgleich von Geben und Nehmen erfolgt hier dadurch, dass die Kinder in ihrem Leben etwas an ihre eigenen Kinder weitergeben oder dass über eine Aufgabe als Erwachsene (z. B. im Beruf) etwas an die nächste Generation oder an andere Menschen weitergeben wird (ebd.).

Verschiedene Autorinnen und Autoren, so auch Kleve (2011), verweisen auf das Phänomen, dass manchmal ein „Ausgleich“ unbewusst erst in späteren Generationen gesucht wird, wenn ein Familienmitglied vergessen, verdrängt, verleugnet oder ausgeschlossen wurde. Das können z. B. psychisch kranke oder behinderte Familienmitglieder, unehelich Geborene oder früh Verstorbene, usw. sein. Es kann vorkommen, dass ein später geborenes Familienmitglied unbewusst mit einer solchen Person verstrickt ist und sie systemisch vertritt (S. 79) oder versucht, diese „ausgeschlossene“ Person durch bestimmte unbewusst übernommene Verhaltensweisen nachzuahmen. Auf der Grundlage dieses Metaprinzips lassen sich die folgenden weiteren Grundsätze ableiten.

Ich skizziere die genannten Systemprinzipien in den nächsten Kapiteln 4.2.1 – 4.2.4 in Anlehnung an Kleve (2011, S. 78–87), der sich wiederum auf Ausführungen von Sparrer und Varga von Kibéd bezieht, und ergänze sie durch Hinweise, wie sie in eine Aufstellung miteinbezogen werden können.

4.2.1 Erstes Prinzip: die Zugehörigkeitsregelung

In Anlehnung an Kleve (2011) gilt: Ein System definiert sich über seine Mitglieder, was bedeutet, dass jedes Systemmitglied einen ebenbürtigen Platz im System hat. In vielen vergleichbaren Situationen zeigt sich, dass soziale Systeme (seien es Familien, Abteilungen oder z. B. Teams) Probleme bekommen oder an Stabilität verlieren, wenn jemand, der oder die dazugehört, ausgeschlossen oder nicht beachtet wird (S. 79). Kleve (2011) beschreibt weiter, dass in einer Aufstellung oder in anderem Kontext eine mögliche Intervention häufig darin bestehen kann, nachzufragen, ob es Hinweise gäbe, dass etwas Wichtiges, das zum System gehöre, fehle oder ob ein wichtiger Aspekt noch übersehen worden sei. Eine solche Dynamik kann in einer Aufstellung „überprüft“ werden, in dem die Repräsentierenden in einer Gruppe nach ihren Reaktionen darauf befragt werden, wenn zusätzlich

ein ausgeschlossenes oder fehlendes Systemmitglied (oder Thema) dem Ausgangsbild hinzugefügt wird (S. 80). Selbstverständlich kann ein solcher Schritt auch im Einzelsetting angesprochen und simuliert werden. Ich werde in Kapitel 5.1.4 und 5.2.2 auf die Relevanz des „ausgeschlossenen Themas“ noch weiter eingehen.

4.2.2 Zweites Prinzip: die systeminterne direkte zeitliche Reihenfolge

Eine weitere Ordnung, die in Systemen zum Tragen kommt, scheint durch die zeitliche Reihenfolge geprägt zu sein. Wenn ein System sich gemäss Kleve (2011) weiterentwickelt oder neue Mitglieder erhält, gibt es das Prinzip der „direkten zeitlichen Reihenfolge“ (S. 80 und 81). Vergrössert sich ein System, so können gemäss Kleve (2011) Anpassungsschwierigkeiten verringert werden, indem der Vorrang und Beitrag der früheren Mitglieder gesehen und gewürdigt wird. Bezogen auf Familien heisst das, dass es eine Hierarchie gibt, die unumstösslich durch die zeitliche Reihenfolge geprägt ist: Eltern haben Vorrang vor den Kindern, die Geschwister-Reihenfolge spielt eine Rolle. In einem Team kann es ein guter Ausgangspunkt für eine Standortbestimmung oder Veränderung sein, wenn z.B. die zeitliche Ordnung der Zugehörigkeit seiner Mitglieder räumlich dargestellt wird oder wenn sie bei der Sitzordnung beachtet wird (ebd.).

Bei neu gegründeten (Nachfolge-)systemen gilt mit Kleve (2011) gesprochen „eine umgekehrte zeitliche Reihenfolge“, was bedeutet, dass dann das jüngere System (zum Beispiel die neu gegründete Paarbeziehung oder Familie) Vorrang hat vor dem Herkunftssystem (S. 81). Kleve (2011) erklärt dies systemtheoretisch: das neue System muss zuerst seine Grenzen etablieren und seinen Bestand sichern; dies wird erleichtert, wenn Loyalitäten oder Bindungen zum Herkunftssystem gesehen, geklärt und dann aber gelockert werden können (S. 81 und 82). In Aufstellungen können solche Prozesse zum Beispiel nachvollzogen werden, indem Grenzen oder Abstände zwischen Systemen oder die Anerkennung von früheren Systemen räumlich simuliert und durch Aussagen bestätigt werden (ebd.).

4.2.3 Drittes Prinzip: die Regelung des Energieflusses

Bei diesem Prinzip geht es gemäss Kleve darum, wie Systemmitglieder sich für den Bestand eines Systems einsetzen, und zwar im Hinblick auf destabilisierende Einflüsse von aussen (2011, S. 82). Setzen sich Systemmitglieder erfolgreich für den Erhalt eines Systems ein, und wird dies auch von den anderen Mitgliedern gesehen und gewürdigt, dann hat ein System gute Aussichten, stabil zu bleiben, weiter zu funktionieren und „Immunkraft“ gegen Einflüsse aus der Systemumwelt aufzubauen (ebd.). Dabei gibt es oft eine gewisse Aufgabenteilung: manche Systemmitglieder setzen sich mehr gegen innen, oder andere mehr gegen aussen für das System ein, und beides ist gleichwertig. Kleve sagt, dass die gegenseitige Wertschätzung der unterschiedlichen Funktionen der Systemmitglieder innerhalb des Systems dazu beiträgt, dass die Motivation bei allen Systemmitgliedern erhalten bleibt (ebd.).

4.2.4 Viertes Prinzip: die Regelung von Leistung und Fähigkeit

Das vierte Prinzip besagt, dass ein System weniger anfällig für destabilisierende oder destruktive Einflüsse ist, wenn die einzelnen Mitglieder sich gemäss ihrer unterschiedlichen Ausgangslagen und Fähigkeiten für das System einsetzen und darin Wertschätzung erfahren (Kleve, 2011, S. 83). So bleiben die verschiedenen Ressourcen der einzelnen Systemmitglieder erhalten und im System

„zugänglich“, wobei zu beachten ist, dass „diejenigen, die grössere Leistungen und Fähigkeiten ins System einbringen, Vorrang vor denen haben, die weniger Leistungen und Fähigkeiten“ zeigen (ebd.).

In einer Aufstellungssequenz kann es also darum gehen, die verschiedenen Leistungen oder Fähigkeiten von einzelnen Systemmitgliedern sichtbar zu machen und zu würdigen.

Abbildung 5 veranschaulicht die Hierarchie und die verschiedenen Aspekte, die durch die vier Grundprinzipien in einem System sichergestellt werden:

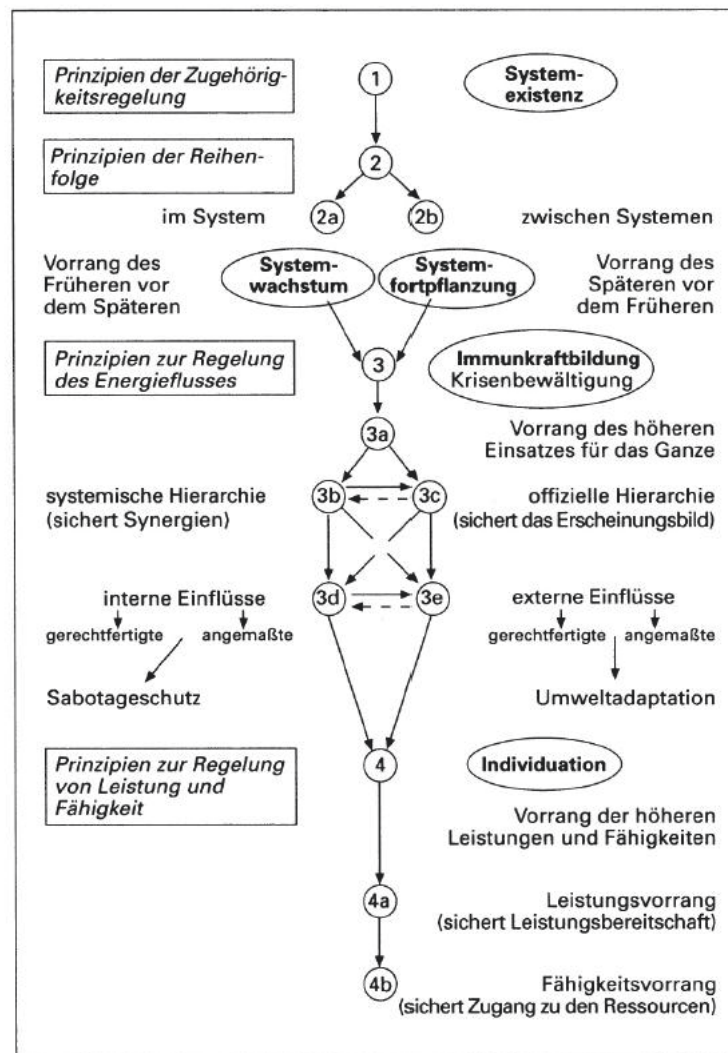


Abbildung 5. Übersicht über die Grundprinzipien für den Systemerhalt; die Ziffern 1–4 beziehen sich auf die vier Grundprinzipien auf der linken Seite der Übersicht; rechts stehen die drei grundsätzlichen Funktionen, die ein System hat. (Kopie aus: Sparrer, 2009, S. 52)

Kleve (2011) betont, dass die vier Grundprinzipien selbst in einer hierarchischen Ordnung zueinander stehen, was ebenfalls in Abbildung 5 verdeutlicht wird: Ausgehend von der Systemtheorie ist ein System zuerst mit seiner Existenzsicherung – oder mit Luhmann gesprochen: mit seiner Autopoiesis – beschäftigt, dies geschieht durch die Unterscheidung von Inklusion versus Exklusion von Systemmitgliedern: Bei seiner „Gründung“ kümmert sich ein System somit zuerst um die Zugehörigkeit und die Bindungen der Systemmitglieder (erstes Prinzip). Einmal etabliert, kann ein System wachsen, wobei das zweite Prinzip der zeitlichen Reihenfolge eine Bedeutung erhält, wenn neue

Mitglieder zu einem System stossen (Kleve, 2011, S. 83). Die ersten beiden Grundprinzipien haben grosse Relevanz für Familien, gelten aber gemäss Kleve für alle sozialen Systeme (ebd.). Weiter führt Kleve (2011) aus, dass bei Schwierigkeiten oder Problemen innerhalb von eher „aufgabenorientierten“ Systemen, wie es Arbeitsteams oder Organisationen sind, oft die Herstellung von Zusammenhängen mit dem dritten Prinzip (der Regelung des Energieflusses) oder dem vierten Prinzip (der Regelung von Leistung und Fähigkeit) sinnvolle Interventionsansätze sind, da es bei diesen beiden Prinzipien um den Einsatz und die verschiedenen individuellen Leistungen für ein System geht (S. 84).

5 Basisformate und Anwendungsmöglichkeiten von Systemaufstellungen

„Wir haben in unserer Beratungspraxis festgestellt, dass Systemaufstellungen ihren Beitrag zur Problemlösung (...) am besten dann entfalten, wenn sie in Verbindung mit anderen Methoden in den Beratungsprozess integriert werden.“

(Georg Senoner, 2015, S. 40; mit 'wir' sind Claude Rosselet und Georg Senoner gemeint)

In diesem Kapitel werde ich zuerst vier Basisformate von systemischen Strukturaufstellungen vorstellen, die sich meiner Meinung nach für Beratungssituationen in der Sozialen Arbeit besonders eignen. Ich stütze mich dabei auf vor allem auf Ausführungen von Sparrer (2009), Kleve (2011) und Daimler (2015). Es würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen, konkrete Fallbeispiele miteinzubeziehen, weshalb ich darauf verzichte, solche zur Veranschaulichung zu ergänzen. In den genannten Publikationen, vor allem in derjenigen von Daimler (2015) finden sich viele Beispiele. Anschließend folgen in Kapitel 5.2 Vorschläge, in welchen Beratungskontexten der Sozialen Arbeit Aufstellungsverfahren oder Elemente davon sinnvoll eingesetzt werden können.

Für eine vertiefte Auseinandersetzung mit den unterdessen zahlreichen Vorschlägen für spezifische Aufstellungsformate im Hinblick auf unterschiedliche Anwendungskontexte verweise ich auf die Ausführungen von Sparrer (2009, S. 127ff.) und Varga von Kibéd und Sparrer (2014, S. 173ff.). Auf ein besonderes Aufstellungsformat von ihnen, die so genannte *Tetralemmaaufstellung*¹³, gehe ich hier nicht weiter ein, da ich dieses Format selbst nicht kennengelernt habe; eine kurze Erläuterung dieser Aufstellungsform findet sich im Anhang.

5.1 Lösungsfokussierte Basisformate von Systemischen Strukturaufstellungen

Die Entwicklung und Anwendung der Systemischen Strukturaufstellungen von Sparrer und Varga von Kibéd, auf die ich mich für diesen Abschnitt beziehe (vgl. Daimler, 2015, S. 71ff.), basiert in vieler Hinsicht auf den Ansätzen der *Solution Focused Brief Therapy* nach Steve de Shazer und Insoo Kim Berg (vgl. Kapitel 3.1, 3.1.1 und Anm. 2). Der Ansatz basiert auf der Überzeugung, dass Lösungen gesucht und angegangen werden können, ohne sich lange mit den Problemen und den Gründen für deren Entstehung auseinandersetzen zu müssen. Ein zentrales Instrument des lösungsorientierten Vorgehens ist gemäss Daimler (2015) die Anwendung der sogenannten *Wunderfrage* und Varianten dieses Vorgehens. In Anlehnung an Steve de Shazer und Yvonne Dolan (2015) kann die Wunderfrage wie folgt umrissen werden: Mit der Wunderfrage wird die Klientin/der Klient aufgefordert, sich in eine Alltagssituation in naher Zukunft zu versetzen, sich diese Situation konkret vorzustellen (z.B. das Aufwachen am nächsten Tag) und sich danach vor Augen zu führen, woran sie oder er erkennen würde, dass sich das zu lösende Problem verändert hätte oder verschwunden wäre (S. 30 und 31). Mit der Wunderfrage wird gemäss de Shazer und Dolan (2015) einerseits die Existenz des Problems gewürdigt, andererseits kann mit ihr erreicht werden, dass Klientinnen oder Klienten nicht mehr aufs Problem, sondern in die Zukunft schauen und z.B. auch in sogenannten „Multiproblem“-Ausgangssituationen beginnen, über „kleinere und besser zu bewältigende Ziele“ oder realistische Lösungsansätze nachzudenken (S. 30).

Ich gehe hier davon aus, dass die grundlegenden Konzepte der lösungsorientierten Beratung und Gesprächsführung, sowie Möglichkeiten der Gestaltung der Wunderfrage bekannt sind; mehr dazu findet sich z.B. im schon erwähnten Buch von de Shazer und Dolan (2015, S. 70–101) oder bei Daimler (2015, S. 79–89).

Die Kombination von lösungsfokussierter und ressourcenorientierter Gesprächsführung und Aufstellungsverfahren oder -elementen macht es für eine beratende Person möglich, mit der Klientin/dem Klienten innert kurzer Zeit auf eine konkrete Ausgangslage zu schauen und sich vom Problem weg hin zu Lösungen zu bewegen. Dabei können wichtige Elemente in eine Aufstellung miteinbezogen werden, die sich z.B. beziehen auf die Würdigung von bisherigen Strategien, Lösungsansätzen in der Vergangenheit, Ausnahmen von schwierigen Situationen oder Ausnahmen des Problems (vgl. Kapitel 5.1.1). Daimler (2015) verweist auf genau diesen Ansatz, dass Systemische Strukturaufstellungen in einen Rahmen von lösungsorientierten Vor- und Nachbesprechungen gesetzt werden und diese ergänzen (S. 74 und 75). Sparrer und Varga von Kibéd haben zahlreiche unterschiedliche Formate von Strukturaufstellungen entwickelt, von denen ich diejenigen vier hier vorstelle, die ich für die Beratung in der Sozialen Arbeit als besonders geeignet erachte. Es sind sogenannte Basisformate, die mit relativ wenigen Elementen auskommen und in variablen Kontexten angewendet werden können. Diese Formate können sowohl im Gruppen- oder Einzelsetting eingesetzt werden und lassen sich darüber hinaus gut mit anderen Beratungsansätzen und -methoden in der Praxis kombinieren (Sparrer, 2009, S. 127 und 128).

5.1.1 Lösungsaufstellung

Bei der sogenannten Lösungsaufstellung handelt es sich um eine konkrete, reduzierte Umsetzung und Darstellung der Suche nach einer Lösung, respektive um eine direkte Umsetzung der Lösungsfokussierung in eine Systemische Strukturaufstellung.

Im Vorgespräch wird in Anlehnung an Daimler (2015) neben dem Ziel auch nach den „Ausnahmen vom Problem“ gefragt, also z.B. nach Situationen, in denen das Problem nicht vorhanden ist oder nicht im Vordergrund steht (S. 89–94).

Die Bestandteile, die bei einer solchen Aufstellung als Grundelemente einbezogen werden können, heissen gemäss Daimler:

- Fokus
- Ziel
- die Ausnahmen (zum Problem) und/oder
- das Wunder und der Kontext des Wunders (also die Umgebung, wer oder was auf das Wunder Einfluss nehmen kann); das Wunder kann auch anders bezeichnet werden: die Überraschung, das Unerwartete, eine neue Entwicklung, eine bestimmte Ressource, die (wieder) zu Verfügung steht, etc. (2015, S. 90).

Dieses Aufstellungsformat ist gemäss Daimler (2015) hilfreich, um folgende Prozesse auf verschiedenen Zeitebenen anzuregen:

- Lösungen für die Gegenwart erkennen oder suchen; dies können Handlungsalternativen, nächste Schritte, Ressourcen, die evtl. schon da sind, usw. sein;
- Lösungen für die Vergangenheit finden; das kann bedeuten, eine wichtige ausgeschlossene Person aus der Vergangenheit einzubeziehen, sich mit etwas Schwierigem aus der Vergangenheit zu versöhnen, Ressourcen, die es früher schon gab, wieder zu sehen oder zu aktivieren, usw.;
- Lösungen für die Zukunft visualisieren und modellhaft in der Aufstellung erleben; in einer Repräsentation kann erfahren werden, wie man die Position des Ziels als Zustand erlebt.

5.1.2 Zielannäherungsaufstellung

Gemäss Daimler (2015) enthält dieses Aufstellungsformat die eben genannten Elemente aus der Lösungsaufstellung, zusätzlich eingeführt wird eine sogenannte *Zeitlinie*, mit Hilfe derer die drei Positionen Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft auch im Raum simuliert, aber nicht mit Repräsentantinnen oder Repräsentanten abgedeckt werden (S. 95).

Die Elemente, die bei einer solchen Aufstellung einbezogen werden können, sind gemäss Daimler (2015):

- Fokus
- Ziel
- das Wunder und
- der Kontext des Wunders (z.B. etwas, was bisher noch nicht da war, oder etwas Ausgeschlossenes, vgl. Kapitel 5.1.1)
- evtl. Ausnahmen (im Hinblick auf ein Problem, eine Belastung, usw.)
- eine Zeitlinie; dies ist ein „Ort“ oder eine imaginäre Achse im Raum, die nicht durch eine Repräsentantin/einen Repräsentanten dargestellt wird (S. 95 und 96).

Daimler (2015) weist darauf hin, dass aufgrund der Aussagen der falleinbringenden Person oder des Fokus in der Aufstellung sichtbar wird, wo im Raum Vergangenheit, Gegenwart oder Zukunft (etwa) liegen. Das Ausgangsbild wird dann in einem ersten Veränderungsschritt anhand dieser „räumlichen“ Zeitlinie angeordnet. Die Zeitlinie kann also die Aufstellung mit einer zeitlichen Struktur ergänzen, wobei diese nicht immer eine gerade Linie ist, sondern auch als Kurve oder gekrümmte Linie verlaufen kann (S. 436–439).

Gemäss Daimler (2015) kann es zum Beispiel sein, dass „vergangene“ Themen (z.B. etwas, was bisher nicht gesehen wurde) zuerst in der Zukunft und das Ziel eventuell in der Vergangenheit angesiedelt ist, dann können die nächsten Schritte in der Aufstellung darin bestehen, herauszufinden, was vom Kontext des Ziels in die Vergangenheit gehört und umplatziert wird, oder was es braucht, damit das Ziel in die Zukunft gesetzt und dort gesehen werden kann. Etwas, das eher in die Vergangenheit gehört, wie bisherige Lösungsstrategien, oder Strategien, die bisher im System vorhanden waren, können klar in die Vergangenheit gestellt werden, was den Blick auf die Gegenwart und Zukunft vielleicht freier macht (S. 96).

Die beiden bisher skizzierten Aufstellungsformate der Lösungs- und Zielannäherungsaufstellung eignen sich gemäss Daimler (2015) gut für beratende Personen, die sich als Anfängerin oder Anfänger im Bereich von systemischen Aufstellungsformaten fühlen, sie können nämlich „partiell“ in einer reduzierten Form in lösungsfokussierte Gespräche einbezogen werden, indem sie je nach Kontext noch weiter reduziert werden und nur die Elemente *Fokus* und *Ziel*, oder *Fokus*, *Ziel* und *Wunder* oder *Fokus*, *Wunder* und *Kontext des Wunders* einbezogen werden. Solch ein reduziertes Aufstellungsformat kann sehr gut auch in der Einzelarbeit verwendet werden (S. 93 und 94).

5.1.3 Problemaufstellung

„Um dabei zu helfen, ein Problem zu lösen, müssen wir nicht viel vom Inhalt des Problems (z.B. eines Klienten) verstehen, sondern sollten uns anschauen, wie die Elemente des Problems strukturiert sind und nach welchen Regeln sie miteinander agieren.“ (Heiko Kleve, 2011, S. 52)

Eine der Kernaufgaben in der Sozialen Arbeit besteht darin, Klientinnen und Klienten zu begleiten und zu unterstützen und dabei sind die Sozialarbeitenden mit vielfältigen „Problemen“ ihres Klientels und oft mit ambivalenten Ausgangslagen konfrontiert. Ausgehend von einer konstruktivistischen Haltung kann man sagen, dass jedes Problem aus einer bestimmten Perspektive heraus konstruiert wird: „Ein Problem erscheint als Relation zwischen einem Beobachter (sic) und seiner Beobachtung“ (Kleve, 2011, S. 49). Dies bedeutet, dass das, was eine beratende Fachperson als Problem definiert oder versteht, nicht unbedingt mit dem Problemverständnis des Klientels übereinstimmt, genauso verhält es sich mit Hypothesen oder Ansätzen für die Lösung des Problems. Ich habe im Kapitel 2.5.4 beschrieben, dass ein Problem in Anlehnung an Ludewig (2009, S. 86–92) als ein System verstanden werden kann, das sich in einem Prozess wiederholen oder auch verändern kann. Ausgehend von solchen Überlegungen schlägt Kleve (2011) vor, das Konzept eines Problems als eine „systemische Struktur“ zu verstehen, was heisst, dass es aus einer „Mehrzahl von aufeinander bezogenen Elementen“ besteht (S. 49).

Sparrer und Varga von Kibéd haben ein Aufstellungsformat entwickelt, das von genau dieser Ausgangslage ausgeht, die sogenannte Problemaufstellung, in der aber das Problem selbst gar nicht vorkommt. Dieses Aufstellungsformat wird von Sparrer (2009) auch als problemorientierte Variante der Lösungsaufstellung bezeichnet. Es hat folgende Elemente:

- Fokus
- Ziel bzw. Richtung oder Ausrichtung auf das Ziel
- ein bis drei Hindernisse
- ein bis zwei Ressourcen
- (verdeckter) Gewinn: gemeint sind hier bisherige „gute Gründe“ für das „Noch-nicht Angehen“ des Problems; also etwas, was sich daraus ergibt, wenn das Problem bestehen bleibt
- künftige Aufgabe, die ansteht, wenn das Problem nicht mehr vorhanden ist (S. 138).

In Anlehnung an Kleve (2011) verstehe ich die Problemaufstellung, resp. die Wahl der hier gewählten Systemelemente, folgendermassen: Ein Problem besteht immer aus einer bestimmten Sicht einer Person (oder einer Personengruppe), die das Problem „hat“ oder es als solches beurteilt; deshalb braucht es einen Fokus. Weiter steckt im Konzept des Problems, dass es im Ist-Zustand vorhanden ist, und im Hinblick auf einen angestrebten Soll-Zustand in der Zukunft gelöst werden soll, dieses Element ist mit Ziel gemeint (S. 49).

Daimler (2015) weist darauf hin, dass beim systemischen Einstieg in eine Problemaufstellung folgende Fragen hilfreich sein können, die sich an den drei Sinndimensionen orientieren, die für Systeme relevant sind: die Sach-, Sozial- und Zeitdimension (vgl. Kapitel 2.2.2):

- Wer hat welches Anliegen? Worum geht es? Hat die Klientin/der Klient ein eigenes Anliegen oder gibt es noch andere, fremde Aufträge?
- Gibt es Loyalitäten, wenn ja mit wem, wer ist noch involviert?
- Was ist jetzt relevant, was war früher, was wird das Ziel in der Zukunft sein (S. 143).

Dann gibt es normalerweise Hindernisse, die die Problemlösung behindern oder blockieren, sonst gäbe es das Problem nicht. Sparrer (2009) betont, dass Hindernisse sich oft im Verlauf einer Pro-

blemaufstellung zu helfenden Elementen oder Ressourcen wandeln können (S. 140). Zur Problemlösung, die als Ziel gefasst ist, braucht es unterstützende Ressourcen, die für die Zielerreichung hilfreich sind.

Da Problemzustände häufig über längere Zeit andauern, gibt es gute Gründe dafür, die z.B. das Tempo einer Veränderung drosseln: damit ist der sogenannte verdeckte Gewinn gemeint, der darin bestehen kann, dass man noch in der vertrauten Situation verharrt, bevor es möglich wird, sich auf eine neue Situation einzustellen. Gemeint können hier auch mögliche „Vorteile“ oder Gründe sein, welche die Aufrechterhaltung des Problems (noch) sinnvoll erscheinen lassen.

Als letztes Element empfiehlt Kleve (2011) in Anlehnung an Sparrer auch die zukünftige Aufgabe oder die neue Ausrichtung in den Blick zu nehmen, die dann ansteht, wenn das Problem gelöst oder verschwunden ist (S. 48 und 49).

Kleve (2011) betont weiter, dass mit Hilfe einer solchen Ausgangslage und Aufstellung vier grundlegende systemische Kriterien umgesetzt werden können, nämlich:

- 1) anstatt sich mit einzelnen Eigenschaften des Problems oder der mit dem Problem „behafteten“ Personen auseinanderzusetzen, rücken „Interaktionen und Relationen“ des betrachteten Systems in den Fokus (S. 48);
- 2) durch die Darstellung der Problemstruktur, die zwischen den genannten Elementen besteht, entfernt man sich sowohl als beratende Person wie auch als Klientin/Klient von der Sicht aufs Problem selbst und verweilt nicht mehr bei den Erklärungen der Ursachen desselben (S. 50 und 51);
- 3) anstatt die einzelnen Systemelemente genauer analysieren zu wollen, geht es um die Beziehungen oder Strukturen, die zwischen den Elementen bestehen (S. 51);
- 4) es wird so möglich, vom Inhalt und einer Interpretation des Problems Abstand zu nehmen zugunsten einer Beobachtung der Regeln oder Gesetzmässigkeiten, die im Problemsystem zwischen den Elementen bestehen (S. 52).

Kleve (2011) plädiert dafür, dass Sozialarbeitende in Beratungen mit Hilfe von Aufstellungsverfahren mit ihren Klientinnen und Klienten einen Perspektivenwechsel vollziehen: dieser Vorgang macht es möglich, das Problemsystem zu beobachten und zu reflektieren, was im besten Fall zu einer veränderten Wahrnehmung und Einschätzung führt. Indem die Problemstruktur sichtbar gemacht wird, kann das Problemsystem vielleicht irritiert werden und motiviert sich selbst zu einer Veränderung (S. 54); Kleve weist darauf hin, dass die Elemente und der Prozess der hier beschriebenen Problemaufstellung auch ohne eigentliche Aufstellung in einem Gespräch thematisiert und reflektiert werden können (ebd.).

5.1.4 Aufstellung des ausgeblendeten Themas

Im diesem Grundformat der systemischen Strukturaufstellung nach Sparrer und Varga von Kibéd geht es gemäss Daimler (2015) darum, dass ganz bewusst nach Elementen gefragt wird, die sich im Hintergrund des Systems oder unterschwellig bemerkbar machen können (S. 154). Eine Aufstellung des ausgeblendeten Themas macht dann Sinn, wenn es aus Sicht der Klientin/des Klienten einen Grund oder einen Hinweis gibt, dass es sich lohnt, sich mit diesem Hintergrund zu beschäftigen. Das „offizielle“ Thema oder Problem kann meist klar bezeichnet werden. Das ausgeblendete Thema hingegen ist schlecht fassbar, es bleibt oft zuerst abstrakt. Meistens wissen weder die beratende Person noch die Klientin/der Klient, worum es gehen könnte. Es kann sich auch um einen ergänzenden Aspekt des gewählten offiziellen Themas handeln (ebd.).

Die drei Bestandteile dieses Aufstellungsformates sind gemäss Sparrer (2009):

- Fokus
- offizielles Thema, das von der Klientin/dem Klienten mit einem Begriff oder Rufnamen bezeichnet wird
- ausgeblendetes Thema: dies kann etwa so benannt werden: *das, worum es auch noch geht, oder was fehlt* (S. 141).

Daimler (2015) ergänzt die Angaben zu diesem Aufstellungsformat folgendermassen: oft geht es zuerst darum, dass alle drei genannten Teile sich sehen können, bevor vielleicht thematisiert wird, dass etwas bisher Abgegrenztes einbezogen oder gewürdigt wird (S. 155). Oft bleibt sowohl für die beratende Person wie für die Klientinnen/Klienten verborgen, abstrakt oder diffus, was genau sich im ausgeblendeten Thema verbirgt oder noch nicht zeigt. Daimler (2015) empfiehlt, auf Interpretationen ganz zu verzichten, und der Klientin/dem Klienten mitzuteilen, dass sich wertvolle Hinweise eventuell mit der Zeit erschliessen werden; Daimler betont, dass Deutungen – wenn überhaupt – nur aus der Perspektive der Klientin/des Klienten Sinn für das eigene System machen können (S. 154 und 155).

5.2 Potenzial und Anwendungsmöglichkeiten von Systemaufstellungen

„Die Praxis zeigt leider immer wieder, dass zum Teil sehr lange Therapie- und Beratungsprozesse ablaufen, ohne dass je ein Bezug zu wichtigen Beziehungsstrukturen des einzelnen Menschen hergestellt wird. Am gravierendsten schmerzt diese Reduktion in der Beratung von Kindern und Jugendlichen – denn Ignoranz gegenüber ihren Bindungen ist Ignoranz von wichtiger Verankerung und oft genug eine Reduktion von Zugehörigkeit und Halt.“ (Carmen Kindl-Beilfuss, 2012, S. 53)

Die in Kapitel 5.1 vorgestellten Aufstellungsformate sind meiner Meinung nach gute Beispiele dafür, wie Systemaufstellungen eine lösungsorientierte Beratung ergänzen und bereichern können, weil sie grundsätzlich in jedem Beratungskontext verwendet werden können. Systemaufstellungen lassen sich kreativ kombinieren mit anderen Beratungselementen. Besonders gewinnbringend sind Aufstellungsverfahren und der Einbezug der systemischen Grundprinzipien dort, wo verschiedene Systeme oder Teil- (oder Sub-)systeme aufeinandertreffen und in denen es verschiedene Machtverhältnisse, Ausgangslagen oder Unruhe und Konflikte gibt.

Einen besonderen Beitrag können Aufstellungsverfahren in der Arbeit mit Familien, Patchwork-Familien und überall dort leisten, wo Eltern und Kinder involviert sind, sei es bei Abklärungen im Kindes- und Erwachsenenschutz, in der Elternarbeit, in der Jugend- und Schulsozialarbeit oder im Case Management.

In den folgenden Kapiteln leite ich aus den bisherigen Ausführungen einige eigene Schwerpunkte und Vorschläge ab, in welchen Beratungssituationen Aufstellungen eingesetzt werden können. Zuerst geht es in Kapitel 5.2.1 und 5.2.2 um das Aufzeigen von Möglichkeiten, die Aufstellungsverfahren – unabhängig davon, ob sie im Gruppen- oder Einzelsetting verwendet werden – bieten. Anschliessend werden pro Setting die jeweiligen Potenziale aufgezeigt.

5.2.1 Orientierung in komplexen Situationen, Perspektivenwechsel, Rollen- und Auftragsklärung

Wie in Kapitel 3 beschrieben, wird für eine Aufstellung immer zuerst eruiert, welches Anliegen mit der Aufstellung betrachtet werden soll und was als Ziel angestrebt wird.

Diese Ausgangslage macht es möglich, dass sowohl die Beraterin/der Berater wie auch die zu beratende Person oder Personengruppe sich zuerst einen Überblick verschaffen und orientieren können.

Dies ist immer dann hilfreich, wenn eine komplexe Ausgangssituation besteht und der Beratungsauftrag geklärt werden soll. Aufstellungen oder Aufstellungselemente können deshalb gut in Erstgesprächen verwendet werden oder immer dann, wenn es im zirkulär verstandenen Beratungs- oder Problemlösungsprozess darum geht, die Rolle, den weiteren Auftrag, Erwartungen oder einen nächsten Schritt zu klären (vgl. Esther Weber, 2012a, S. 20).

Zur Klärung aller in Kapitel 2.5.5 formulierten Leitfragen, die sich bei einer systemisch verstandenen Beratung stellen, können Systemaufstellungen beigezogen werden. Für die Auftragsklärung kann es sinnvoll sein, zuerst die wichtigsten Personen oder Elemente des Anliegens aus dem Klienten- (oder Problem-)system zu eruiern und aufzustellen. Auf der Basis eines Genogramms kann z.B. das aktuelle Familiensystem ergänzend mit einer Aufstellung visualisiert werden.

In einem nächsten Schritt oder in einem nächsten Gespräch kann das sogenannte Hilfssystem, die involvierten Personen und eventuell der Auftrag der sozialarbeiterischen Institution dargestellt werden. In einem dritten Schritt wird vielleicht das neu etablierte Beratungssystem, bezogen auf die konkrete Ausgangslage, simuliert (vgl. Kapitel 2.5.4 und Ludewigs Unterscheidung von Problem- und Hilfssystem, 2009, S. 81).

Es ist denkbar, dass ein Aufstellungssegment „nur“ darin besteht, dass zwei Positionen dargestellt werden: einerseits die Position der Klientin/des Klienten und andererseits diejenige der beratenden Person. So können von Anfang an „auf Augenhöhe“ erste Erwartungen, das Anliegen, Grenzen des Auftrags oder andere Aspekte der Beziehung zwischen der Klientin/dem Klienten und der beratenden Person thematisiert werden. Dies kann auch dann sinnvoll sein, wenn Widerstand besteht, der Beratungsprozess stockt oder schwerfällig ist. Auf der Basis der genannten zwei Positionen kann ein gemeinsames Ziel dazugestellt werden, das dann von beiden Seiten gemeinsam definiert wird. Im Vergleich zu einem Gespräch allein kann in einer Aufstellungssequenz das bearbeitete Anliegen oder der Beziehungsaspekt nicht nur besprochen, sondern auch erfahren werden, in dem sich die beratende Person – mit Erlaubnis – einmal auf die Position der Klientin oder des Klienten stellt, oder wenn die falleinbringende Person z.B. auf den Platz einer anderen für sie relevanten Person steht. So ist es auch möglich, zirkuläre Gesprächs- oder Frageelemente als Aufstellungssegment nachvollziehbar zu machen.

5.2.2 Horzionterweiterung: Einbezug von Ausgeschlossenem und Ressourcen

Wie in Kapitel 5.1 beschrieben, können mit Hilfe von Aufstellungen Ressourcen, angestrebte Ziele oder unbekannte, ausgeblendete Elemente einbezogen und sichtbar gemacht werden, sei es, dass z.B. Ressourcen als solche benannt und „dazugestellt“ werden, sei es, dass zuerst danach gefragt wird, ob etwas fehlt.

Nur schon die Tatsache, dass beratende Person und Klientin/Klient (oder eine Klientengruppe) gemeinsam die Elemente einer Aufstellung und das Ziel derselben erarbeiten, dann von der Metaebene aus die aufgestellte Systemstruktur beobachten und darüber kommunizieren, erweitert meiner Meinung nach den Horizont im zu etablierenden Beratungssystem. Weitere Impulse können im Verlauf der Aufstellung von einzelnen Systemelementen dazukommen.

Kleve (2008) weist darauf hin, dass die Arbeit mit dem ausgeblendeten Thema sinnvoll sei, da sich dadurch oft die Elemente im System neu anordnen können (S. 44). So kann etwas vorher Unbekanntes oder Übersehenes in den Blick kommen, etwas, das vorher vielleicht unbewusst, als blinder Fleck oder Blockade im System wirksam, aber nicht einbezogen war (ebd). Das Potenzial sehe ich darin, dass – ohne zu bewerten – komplexen Ausgangslagen, Gegebenheiten oder unbewussten Verhaltensmustern auf die Spur gekommen werden kann und aus einer neuen Perspektive heraus betrachtet werden können. Auch wenn das ausgeblendete Thema diffus bleibt, kann es etwas im System verändern, schon deshalb, weil es mitberücksichtigt wird.

Auch den Aspekt der Ressourcen möchte ich nochmals betonen; es geht hier eher um Ressourcen, die es im System oder aus der Perspektive der Klientin/des Klienten zu entdecken gilt, und weniger um materielle Ressourcen.

Hier können Aufstellungen auf kreative und spielerische Weise auf Neues, bisher übersehene förderliche Strategien oder Ideen hinweisen und so einem System neue Impulse geben. Es kann darum gehen, etwas, das früher hilfreich war, positive Ausnahmesituationen, unterstützende Orte, Personen oder Erfahrungen usw. sichtbar zu machen.

Es gibt viele je nach Situation gestaltbare Möglichkeiten, auch „ohne“ Aufstellung Elemente aus der Aufstellungsarbeit zur Visualisierung von Ressourcen zu verwenden, und somit einen Wahrnehmungsunterschied bei der Klientin oder dem Klienten zu ermöglichen. Man kann ein bedeutsames, schützendes Element aus dem System oder eine konkrete Person (ein Geschwister, eine gute Freundin oder die Eltern, etc.) mit Hilfe eines leeren Stuhles neben oder hinter die zu beratende Person „setzen“; es kann auch vorgeschlagen werden, ein Symbol oder ein Bild einer wohltuenden Ressource in den Alltag zu integrieren.

5.2.3 Potenzial von Systemaufstellungen im Gruppensetting

Bevor ich eigene Vorschläge für sozialarbeiterische Einsatzfelder für Aufstellungen im Gruppensetting nenne, skizziere ich eine exemplarische Anwendung von Kleve aus dem Kontext des Case Managements. Sein Vorschlag für ein mögliches Vorgehen sei hier kurz erläutert, um für den konkreten und je nach Situation veränderbaren Einsatz von Aufstellungsmöglichkeiten ein aufschlussreiches Beispiel zu geben.

Case Management

In Anlehnung an Kleve (2011) kann man mit Systemaufstellungen im Case Management wertvolle Anregungen für komplexe Hilfeprozesse erhalten. In Situationen, in denen gleichzeitig verschiedene Institutionen als Anbietende von Hilfestellungen agieren und involviert sind, ist es essentiell, dass sowohl die konkrete Fallsituation, die Aufträge und Rollen aller Involvierten, wie auch die übergeordnete Perspektive der Case Managerin oder des Case Managers analysiert und reflektiert werden (S. 96–100). Systemaufstellungen erlauben es, solche Ausgangslagen in den Blick zu nehmen und aus den involvierten Systemen hilfreiche Hinweise zu erhalten.

Kleve (2011) betont, dass der Einsatz von Systemaufstellungen vor allem in Weiterbildungen und Supervisionen von Case Managerinnen und Managern sinnvoll ist, da dann eine Gruppe von Personen zur Verfügung steht, um die Elemente des Systems zu repräsentieren. Er empfiehlt, mit konkreten Fällen aus der Praxis zu arbeiten und z. B. zwei Aufstellungsarten zu verwenden: die Netzwerkaufstellung und die klassische Aufstellung.

- A) Netzwerkaufstellung: Folgende vier Felder der von Kleve so genannten „klassischen egozentrierten Netzwerkkarte“ können im Raum simuliert werden, in dem sie als „tatsächliche räumliche

Bereiche“ am Boden markiert werden (Kleve, 2011, S. 99), und zwar handelt es sich um die Bereiche

- „1: Familie/Verwandte (im Zentrum);
- 2: Freunde/Nachbarn (sic);
- 3: Beruf/Arbeit/Schule;
- 4: professionelle, helfende Dienstleister (sic)“, (ebd).

Die falleinbringende Person wählt Fokus und Repräsentantinnen und Repräsentanten für die im Fall relevanten Personen und stellt sie passend in die jeweiligen vier Bereiche. Aufgrund der anschliessenden Befragung und entsprechenden Rückmeldungen kann dank der Aufstellung eine erste „Problem- und Ressourcenanalyse sowie eine Hypothesenbildung“ gemacht werden (ebd.). So kann erkannt werden, aus welchen Feldern schon viel, respektive noch wenige Informationen oder Ressourcen bekannt sind.

- B) Als nächsten Schritt schlägt Kleve (2011) vor, dass die falleinbringende Person die im Fall relevanten Personen in einer „klassischen“ Aufstellung aufstellt. Mit Bezug auf den in Kapitel 3.3.1 beschriebenen Ablauf und auf die in Kapitel 4 erläuterten systemischen Grundprinzipien, können nun in der Aufstellung unter der Leitung einer Fachperson verschiedene Hypothesen simuliert und deren Auswirkungen auf das System überprüft werden.

In Anlehnung an Kleve (2011) kann zuerst die Ausgangssituation verdeutlicht und anerkannt werden. Weiter kann es bedeutsam sein, dass alle zum betrachteten System gehörenden Mitglieder oder Elemente einbezogen werden (Prinzip der Zugehörigkeit). Wenn sich dann die zeitliche Reihenfolge z.B. durch Umstellung des Ausgangsbildes abbilden kann (Prinzip des Vorrangs von früheren Systemmitgliedern) oder klar wird, dass ein jüngerer, neues System nun Vorrang hat, kann dies klärend sein. Auch das vierte Prinzip, dass diejenigen Mitglieder im System, die dafür einen besonderen Einsatz leisten, anerkannt werden, kann den grundsätzlichen Blick darauf bekräftigen, was als Ressource im System schon vorhanden ist (S. 100–105). Kleve (2011) weist ausdrücklich darauf hin, dass es viele weitere Möglichkeiten gibt, Systemaufstellungen im Case Management zu verwenden, auch im Einzelkontakt mit Klientinnen und Klienten (S. 105).

Aus- und Weiterbildung, Inter- und Supervision

Während des Studiums zur Sozialarbeiterin an der Fachhochschule Luzern war es für mich immer wieder eine Frage, wie ich die theoretischen und fachlichen Lerninhalte am zielführendsten auf konkrete Fallsituationen anwenden könne. Besonders relevant war dies für mich in den Modulen „Sucht und institutionelle Vernetzung“ sowie „Kinderschutz“, „Konfliktmanagement im Jugendbereich“ oder „Schulsozialarbeit“. Als Studentin fiel es mir manchmal schwer, mich als zukünftige Sozialarbeiterin in die relativ konkreten, aber konstruierten Fallbeispiele, Rollenspiele und Aufträge hineinzudenken. Ich bin der Meinung, dass gerade in der Ausbildung von Sozialarbeitenden systemische Ansätze sehr aufschlussreich sind. Konkret stelle ich mir vor, dass eine systemische Aufstellung in einer Lehrveranstaltung Studentinnen und Studenten den Zugang zu einer konkreten Fallsituation mit all ihren verschiedenen Facetten und Auswirkungen auf beispielsweise ein ganzes Familiensystem nachhaltig näher bringen und erfahrbar machen könnte.

Was hier als ein exemplarisches Vorgehen aus dem Case Management von Kleve dargestellt und empfohlen wird, kann grundsätzlich in jeder Gruppe umgesetzt werden: sei es in der Ausbildung von Studierenden, in Weiterbildungs-Studiengruppen oder in der Super- und Intervision. Auch in Team-Besprechungen und Teamentwicklungsprozessen können Aufstellungen einbezogen werden. Um hier eine Aufstellung durchführen zu können, braucht es eine in systemischen Aufstellungs-

verfahren geschulte leitende Person und die Klärung des Anliegens und die Konkretisierung, aus welcher Perspektive heraus an die zu behandelnde Thematik herangegangen wird.

5.2.4 Potenzial von Systemaufstellungen im Einzelsetting

Der Einbezug und die Anwendung von Aufstellungen im Einzelsetting hat sich gemäss Ulsamer zu einer „eigenständigen Form“ der Aufstellungsarbeit entwickelt und in verschiedenen Kontexten etabliert (2008, S. 116). Sie plädiert dafür, dass gerade die Tatsache, dass in dieser Form nicht mit Repräsentantinnen oder Repräsentanten gearbeitet wird, neue Anwendungsmöglichkeiten eröffnet und fasst folgende Aspekte zusammen (ebd.), die sich vom Kontext der Gruppenaufstellung unterscheiden.

Schutz, zeitliche und inhaltliche Prozessgestaltung aus der Perspektive der Klientinnen/Klienten

Es gibt immer wieder Menschen oder Situationen, für die eine Bearbeitung in einer Gruppe nicht geeignet oder unerwünscht ist. Aufstellungsverfahren im Einzelsetting können hier einen besonderen geschützten Beratungs- und Erfahrungsraum bieten. Zudem kann das Tempo der Herangehensweise immer von der beratenden und der falleinbringenden Person bestimmt werden, was wie Ulsamer (2008) betont, einen gewissen Schutz davor bietet, von starken Gefühlen oder eigenen körperlichen Wahrnehmungen „überschwemmt“ zu werden, da die Klientin/der Klient jederzeit auf die Metaebene gehen kann (S. 121). Eine Gruppenaufstellung kann eine Dynamik entwickeln und die verschiedenen Rückmeldungen der Repräsentierenden können sich eventuell verdichten, worauf die Klientin/der Klient wenig Einfluss hat. In der Einzelarbeit können die einzelnen Schritte der Prozessarbeit im persönlichen Tempo der Klientin/des Klienten absolviert werden, was Ulsamer die Beachtung der „Echtzeit“ der Klientin/des Klienten nennt (ebd).

Gemäss Ulsamer (2008) können im Einzelsetting gut einzelne Teile eines Anliegens oder eines Systems fokussiert und aus einem grösseren Zusammenhang herausgenommen werden, ohne diesen jedoch auszublenden. Sie beschreibt, wie man auf das erste „Panorama-Bild“ sozusagen heranzoomt und den Schwerpunkt dahin setzt, wo es für die Klientin/den Klienten am meisten Sinn macht oder worauf es direkte Hinweise gibt (S. 123-126).

Perspektivenwechsel und Metaebene

Die Einzelarbeit bietet gemäss Ulsamer (2008) die besondere Möglichkeit, dass eine Klientin oder ein Klient selbst einen Perspektivenwechsel vornimmt, indem sie oder er z.B. eine repräsentierende Figur, die nicht der Fokus ist, kurz berührt und so Kontakt mit ihr aufnimmt oder sich auf den Bodenanker eines anderen Systemelements stellt (S. 117).

Auf diese Weise kann sich jemand auf die Position ihres Partners oder seiner Partnerin stellen, ein Kind kann sich eventuell auf die Position eines anderen Geschwisters oder anderen Kindes stellen, etc.

Madelung und Inneck (2008) weisen darauf hin, dass von der neutralen Metaposition aus immer wieder eine Pause eingeschaltet werden kann und dass man sich dort in Ruhe sammeln kann. So wird es möglich, den Blick wieder auf die ganze Situation zu richten und eventuell Wichtiges von Unwichtigem zu trennen (S. 132).

5.3 Professioneller Umgang mit Aufstellungsverfahren

„Wenn wir in ein fremdes System hineingehen, wäre es nicht sinnvoll, so zu tun, als hätten wir eine klare Landkarte.“

(Best of Insa Sparrer und Matthias Varga von Kibéd, in: Renate Daimler, 2015, S. 37)

Im Hinblick auf die Anwendung von Systemaufstellungen in der Sozialen Arbeit füge ich an dieser Stelle folgende Empfehlungen an. Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, dass Aufstellungsverfahren ein vielseitiges, innovatives und aufschlussreiches Visualisierungs- und Interventionsinstrument sind, das neben und zusammen mit allen anderen professionellen Herangehensweisen die sozialarbeiterische Praxis erweitern und bereichern kann. Systemische Aufstellungsverfahren eignen sich besonders gut, mit lösungs- und ressourcenorientierten Ansätzen kombiniert zu werden. Ich bin der Meinung, dass Aufstellungsverfahren oder -elemente nur mit einer solchen Haltung und Perspektive angewendet werden sollen, nachdem Auftrag, Anliegen und die Elemente für eine mögliche Aufstellung mit der zu beratenden Person genau erarbeitet wurden.

Respekt vor Komplexität, professioneller Umgang, eigene Grenzen

Aufstellungsverfahren können auf komplexe, unverhoffte Zusammenhänge und Dynamiken in verschiedenen Systemen, besonders in Familien, aber auch in anderen Systemen aufmerksam machen und unverhoffte Emotionen oder heftige Reaktionen auslösen. Aus diesem Grunde sind sie mit Respekt, grosser Sorgfalt und Empathie zu verwenden, besonders, wenn ein Zusammenhang aufscheint, der solche unverhofften Reaktionen oder Emotionen auslöst. Es ist unumgänglich, dass die beratende Person ihre Grenzen kennt und weiss, wie sie professionell reagieren kann, wenn sich „Grenzen“ zeigen, sei es auf Seiten der Klientin/des Klienten oder bei der beratenden Person selbst.

Ich plädiere dafür, in einer Beratung eine allfällige Aufstellung, die auf bestimmte Familiendynamiken, Verstrickungen, Übertragungen oder Überlagerungen hinweist oder die die Anwesenden verwirrt, zu pausieren oder mit Respekt die Aufstellungssequenz abubrechen, sobald die beratende Person selbst verunsichert wird.

Eine Aufstellung ist ein Prozess, der jederzeit unter- oder abgebrochen werden kann. Wichtig ist, Klientinnen und Klienten von Anfang auf diese Möglichkeit hinzuweisen. Manchmal ist genau ein Unter- oder Abbruch ein hilfreicher Schritt; denn wie lange eine Aufstellung dauert, was für ein Zwischen- oder Schlussbild sich ergibt oder was aus einer Aufstellung „mitgenommen“ werden kann, ist in jeder Situation für jede Klientin, jeden Klienten anders und immer „nur“ ein aktuell möglicher Schritt in einem längeren Prozess.

Will man eine Aufstellung anhalten, kann das z.B. so ablaufen, dass im Gespräch rasch auf die Metaebene gewechselt wird, oder dass zusammen mit der Klientin/mit dem Klienten ein neutraler Platz im Raum aufgesucht wird (oder z. B. bei einer Aufstellung mit Figuren auf einem Tisch: die relevante Figur ausserhalb des Aufstellungsbildes platziert wird). Von da aus kann ein Halt eingelegt werden oder das weitere Vorgehen wird von ausserhalb der Aufstellung, aus einer neutralen Distanz gestaltet und besprochen.

Weiter bin ich der Meinung, dass grundsätzliche Anliegen, die z.B. das physische und psychische Wohlbefinden einer Klientin/eines Klienten oder betreffen, nicht in der sozialarbeiterischen Beratung aufgestellt werden sollen, weder in Gruppen noch im Einzelsetting. Auch der Umgang mit mehrgenerationalen Familienthemen, Paar- und komplexen Familienanliegen oder der Umgang mit Krankheit und Tod gehört ins professionelle Feld von Therapie oder Medizin oder erfordert die Anwesenheit einer Fachperson aus dieser Disziplin.

Aus- und Weiterbildung

In sozialarbeiterischen Beratungskontexten, die eher im Einzelsetting stattfinden, können die vorgestellten Basisformate von Systemischen Strukturaufstellungen meiner Meinung nach von professionellen Sozialarbeitenden einbezogen werden, nachdem sie eine entsprechende Weiterbildung absolviert und eigene Erfahrungen in Gruppenaufstellungen gesammelt haben.

Aufstellungen im Gruppensetting sollten nur von Fachpersonen angeleitet und durchgeführt werden, die eine fundierte Aus- oder Weiterbildung in verschiedenen Aufstellungsverfahren absolviert haben. Es kann sinnvoll sein, z.B. bei der Arbeit mit sozialarbeiterischen Gruppen in Ausbildung oder in der Supervision, eine solche Fachperson für bestimmte Einheiten oder Fallsituationen beizuziehen.

Hintergrund für diese Empfehlung ist die nötige Ausbildung und Erfahrung im Umgang mit der Komplexität von Aufstellungen: die Leiterin/der Leiter einer Gruppenaufstellung ist dafür zuständig, sowohl die Klientin/den Klienten während der Aufstellung im Blick zu haben und in diesem Auftrag zu handeln, wie auch den Verlauf der Aufstellung selbst wachsam zu moderieren und gleichzeitig das Setting und den Rahmen für die ganze anwesende Gruppe zu gestalten.

6 Fazit: Potenzial von Systemaufstellungen in der Sozialen Arbeit

„Aufstellungen werden in verschiedenen theoretischen und praktischen Kontexten als kraftvolle Impulsgeber betrachtet.“ (Heiko Kleve, 2011, S. 10)

Aufstellungsarbeit und Soziale Arbeit

Der systemische Ansatz und die Verwendung von Aufstellungsverfahren haben sich in den vergangenen 15 bis 30 Jahren in der Praxis in verschiedenen Berufsfeldern weit verbreitet – darin sind sich Fachpersonen aus Psychotherapie und Organisationsentwicklung einig.

Im Feld der Sozialen Arbeit ist es vor allem Heiko Kleve, der auf Erfahrungen mit Systemaufstellungen zurückgreift. Seine Vorschläge und Empfehlungen beziehen sich sowohl auf die konkrete Anwendung von Aufstellungsverfahren, wie auch darauf, theoretische Erkenntnisse aus dieser Arbeit in die Theorie der Sozialen Arbeit aufzunehmen. Denn, so betont er in verschiedenen Publikationen: mittels Aufstellungen können erstens Systemstrukturen sichtbar gemacht und reflektiert werden; zweitens es ist möglich, modellhaft Interventionen, Irritationen oder Veränderungsimpulse für Systeme und ihre Mitglieder zu simulieren, und drittens können aus der Erfahrung und Reflexion dieser Arbeit wichtige Erkenntnisse für die Theoriebildung gewonnen werden.

Kleve betont, dass er vor allem im Bereich von Ausbildung, Supervision und Case Management mit Systemaufstellungen gute Erfahrungen gemacht hat (Kleve, 2008, S. 43; Kleve, 2011, S. 10; Kleve & Wirth, 2013, S. 176 und 177).

Es scheint demnach und nach meiner eigenen Auffassung unumstritten, dass Aufstellungen, zusammen mit oder neben anderen Methoden in variablen Settings als effektives Verfahren bei der Bearbeitung von unterschiedlichen Fragestellungen oder Anliegen eingesetzt und geschätzt werden (Kleve & Wirth, 2013, S. 177). Sparrer (2009) betont ebenfalls die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten von systemischen Aufstellungen. Sie weist darauf hin, dass gerade im Bereich Beratung und Supervision für Klientin/Klient und die beratende Person Aufstellungen hilfreich sein können, um nächste Schritte zu erarbeiten oder um Überlagerungen mit „eigenen“ Themen zu erkennen und das „Eigene“ vom beratenden System klar zu unterscheiden (S. 16).

Bisher gibt es wenige Untersuchungen und Studien¹⁴ im Hinblick auf die Wirksamkeit von Systemaufstellungen, wobei das angesichts der Tatsache, dass die Aufstellungspraxis noch ein junges Anwendungsgebiet darstellt und noch Pioniercharakter hat, nicht erstaunlich ist. Allein die Tatsache, dass Aufstellungsformate heute in unterschiedlichen beruflichen Kontexten eingesetzt und mit anderen Verfahren kombiniert werden, lässt darauf schliessen, dass die Wirkung und der Nutzen von systemischen Aufstellungen von vielen Fachpersonen als positiv eingeschätzt wird. Weitere Untersuchungen in psychosozialen Berufsfeldern sind nur eine Frage der Zeit.

Systemtheorie, systemische Beratung und Systemaufstellungen

Ausgehend vom systemtheoretischen Ansatz nach Niklas Luhmann habe ich in Kapitel 2.3 ausgeführt, dass jedes System einzigartig ist und innerhalb seiner Grenzen nach systemeigenen und -spezifischen Gesetzmässigkeiten operiert, was mit operativer Geschlossenheit bezeichnet wurde. In Kapitel 2.3.2 wurde auch aus systemtheoretischer Sicht hergeleitet, dass soziale Systeme ihre Beobachtungen über den komplexen Vorgang von Kommunikationen ausführen. Weiter zeigte ich, dass Strukturen innerhalb eines Systems sich systemtheoretisch gesehen nur verändern können, wenn neue Informationen aus der Umwelt eines Systems über Irritationen oder Lernprozesse Zugang zum System finden. Auf dieser Basis bieten Aufstellungsverfahren Möglichkeiten, im Kontext von Beratung wertschätzend und allparteilich mit ganzen Systemen oder Teilsystemen

zu arbeiten, diese sichtbar und erfahrbar zu machen, ohne dabei in die Dynamik der Systeme einzugreifen.

In Kapitel 2.4 und 2.5 wurden verschiedene Ausgangslagen und Grundsätze für eine systemische Beratung erarbeitet. Ich verweise hier nochmals auf diejenigen Punkte, die meiner Meinung nach besonders gut mit Hilfe von Aufstellungen oder Aufstellungselementen erarbeitet und fokussiert werden können.

Die Realität jedes einzelnen Menschen und seine „Probleme“ werden aus seiner eigenen Perspektive und aus derjenigen seines Umfeldes heraus konstruiert; die Kommunikation über und die Nicht-Bewertung von Unterschieden zwischen den Lebenswelten und -realitäten ist in der Sozialen Arbeit deshalb essentiell. Weiter gilt es, die verschiedenen Systeme (und Systemmitglieder), die für eine Klientin oder einen Klienten relevant sind, zu kennen und zu berücksichtigen. Dies schafft zwar komplexe Ausgangslagen, gleichzeitig hilft dies aber, gezielte und sinnvolle Ansatzpunkte für Hilfe- oder Interventionsprozesse zu finden.

Vor diesem Hintergrund sind Aufstellungsverfahren wirkungsvolle Instrumente zur Klärung der Anliegen und Aufträge im Klienten- und Beratungssystem. Systemaufstellungen können Beratungsprozesse effizient ergänzen: sie fokussieren auf das Ziel, fördern die Etablierung neuer Perspektiven im Hinblick auf das aktuelle Anliegen oder auf das zu behandelnde Problem und ermöglichen die Ausrichtung auf Lösungen und Ressourcen.

Das Potenzial einer Systemaufstellung zeigt sich meiner Meinung nach auch darin, dass durch die räumliche Simulation eines Systems eine unerwartete neue „Aufgabenteilung“ und Unterscheidung zwischen Originalsystem und dem aufgestellten, modellierten System stattfinden kann: komplexe Kommunikationsprozesse zwischen dem Klienten- und dem Beratungssystem können so geklärt, vereinfacht und prozesshaft Schritt für Schritt gestaltet werden.

Mit Hilfe einer Aufstellung sind nämlich zugleich vier Dinge möglich:

- erstens kann ein System, dem man angehört, gleichzeitig aus der Innen- und der Außenperspektive, also auch von einer Metaebene aus, betrachtet werden;
- zweitens ist es möglich, von der Metaebene aus Unterschiede im aufgestellten System zu beobachten und über diese wiederum auf der Metaebene zu kommunizieren;
- drittens kann in der aufgestellten Systemstruktur modellhaft ein Lernprozess angeregt oder eine Irritation simuliert werden, wobei die aufgestellte Systemstruktur hier nur „aus sich heraus“ reagiert und nicht beeinflusst wird;
- viertens kann das aufgestellte Modellsystem das „Originalsystem“ dazu anregen, Strukturveränderungen oder einen Perspektivenwechsel aus dem Modellsystem auf sich selbst zu übertragen. Die Verantwortung dafür bleibt dabei bei der Klientin oder dem Klienten.

All dies sind gute Gründe, Systemaufstellungsverfahren auch in der sozialarbeiterischen Beratung, Ausbildung und Supervision einzusetzen. Mit Ausnahme der Publikationen von Heiko Kleve habe ich nur wenige Hinweise darauf gefunden, dass die in Kapitel 4 beschriebenen systemischen Grundprinzipien und die in Kapitel 5 beschriebenen Aufstellungsformate in der sozialarbeiterischen Praxis angekommen sind.

Es wäre zu wünschen, dass die Auseinandersetzung mit Systemaufstellungen in der vorliegenden Bachelor-Arbeit einen Beitrag leistet, das Potenzial von Systemaufstellungen für die Soziale Arbeit aufzuzeigen.

Denn Systemaufstellungen können dazu beitragen, erstens konkret in der Beratung ein lösungs- und ressourcenorientiertes Vorgehen umzusetzen, zweitens einen systemischen Blick zu schulen und drittens eine systemische Arbeitsweise und Haltung zu entwickeln.

Oder anders gesagt: Aufstellungen machen es ganz konkret und innert kurzer Zeit möglich:

- Situationen oder „Probleme“ unvoreingenommen zu beschreiben, in einen Kontext zu stellen und aus neuen Perspektiven zu betrachten, anstatt sie eher zu deuten oder zu erklären (vgl. Sparrer, 2009, S. 40);
- Regeln und Strukturen in einem Gesamtsystem zwischen den am System Beteiligten zu erkennen und zu analysieren, anstatt bei einzelnen inhaltlichen Problemkreisen oder Personen zu verweilen und diese zu deuten (ebd.);
- weniger nach eindimensionalen kausalen Ursache-Wirkungs-Zusammenhängen zu suchen, sondern auf relevante Kontexte und Ressourcen im System selbst und in der Systemumwelt zu schauen (ebd.);
- sich weniger mit einzelnen Individuen und deren „Eigenschaften“ auseinanderzusetzen, sondern sich mit Relationen und „Interaktionen in einem Gesamtsystem“ zu beschäftigen (ebd.).

Mit Kleve bin ich der Meinung, dass Aufstellungsverfahren auf vielseitige und kreative Art und Weise gerade in der Sozialen Arbeit eingesetzt werden können, da sie das Potenzial haben, im Denken, Fühlen und Handeln Unterschiede und damit Veränderungen erfahrbar und verstehbar zu machen (2011, S. 10). Dies gilt sowohl für die Beratenden wie auch für die Klientinnen und Klienten.

Fazit

Abschliessend sind folgende Gründe zu nennen, weshalb Aufstellungsverfahren für die konkrete Anwendung in der professionellen Beratung, als Verfahren in der Begleitung von Veränderungs- und Reflexionsprozessen und für die Entwicklung einer systemisch ausgerichteten beruflichen Haltung und Arbeitsweise für Sozialarbeiterinnen und -arbeiter geeignet sind:

Die Arbeit mit Aufstellungsverfahren unterstützt die beratende Person, eine allparteiliche und unvoreingenommene Haltung den Klientinnen/Klienten und ihrem System oder ihrer Lebenswelt gegenüber zu entwickeln, da die Klientin/der Klient und die beratende Person gemeinsam auf die gleiche Ausgangslage schauen und erst dann aufgrund der Rückmeldungen der Repräsentantinnen oder Repräsentanten aus dem System weitere Schritte in Angriff nehmen. In einer Aufstellung ist in Anlehnung an Kleve (2011) jede aufgestellte Person (also jedes Systemmitglied) in den Aufstellungsprozess einbezogen und es wird grundsätzlich eine konstruktive „verbesserte“ Lage aller Beteiligten angestrebt (S. 73).

Die Soziale Arbeit ist grundsätzlich mit komplexen Ausgangslagen, verschiedenen Systemen, Differenzen und Ambivalenzen konfrontiert. Aufstellungen haben das Potenzial, in komplexen Ausgangssituationen mit vielen Beteiligten oder wenn verschiedene Hilfssysteme oder andere Systeme involviert sind, die Komplexität zu reduzieren und zu klären, wer wofür zuständig ist, wer welche Rolle erfüllt oder was zuerst Priorität hat.

Aufstellungen machen es möglich, dass sowohl die eigene wie die fremde Wahrnehmung, Befindlichkeit oder Position in einem System gesehen und – vor allem wenn man selbst Repräsentantin/Repräsentant (oder Beobachterin/Beobachter) ist – erfahren werden kann. Dies fördert meiner Meinung nach den Respekt und die Achtsamkeit, nicht von sich auf andere zu schliessen und zu erkennen, dass etwas, was für mich selbst weniger deutlich spürbar ist, zum Beispiel für jemand anderen einen grossen Unterschied macht oder von grosser Bedeutung ist.

Eine systemisch-konstruktivistische Haltung wird gefördert, da Erfahrungen mit und in Systemaufstellungen dazu beitragen, sowohl Zusammenhänge und Beziehungen im System, wie auch Veränderungsschritte und deren Auswirkungen auf alle beteiligten Systemmitglieder nachzuvollziehen. In Aufstellungen, seien es Personenaufstellungen in Gruppen, oder solche mit anderen Platzhaltern im Einzelsetting, können solche Erkenntnisse auf verschiedenen Kanälen ganzheitlich erfahren werden – sowohl über Sprache und Beobachtung, aber auch über direkte gefühlsmässige und körperliche Wahrnehmungen.

Das Beobachten von verschiedenen Systembildern und das Erfahren von unterschiedlichen Reaktionen und Dynamiken innerhalb von aufgestellten Modellsystemen unterstützt die Entwicklung einer bescheidenen, nicht voreingenommenen Haltung gegenüber den sozialen Systemen, ihren Mitgliedern und den Prozessen, die sich in einem System abspielen. Aufgrund der neuen Eindrücke und systemischen Erkenntnissen kann sowohl die helfende Fachperson wie auch die Klientin/der Klient eine Horizonterweiterung erfahren und aufgrund dieser Erfahrungen können neue Bilder für den Handlungsspielraum in den realen „Originalsystemen“ entwickelt werden, die zu Veränderungen anregen.

Und last but not least: Die Gestaltung von und Teilnahme an Aufstellungsverfahren kann auf kreative Weise die persönliche Reflexion über die eigenen Haltungen und Arbeitsweisen ergänzen und vertiefen. Dies erweitert nicht nur den Erkenntnis- und Handlungsspielraum im beruflichen Alltag von Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern, sondern bereichert auch den persönlichen Werdegang.

7 Literaturverzeichnis

- Baecker, Dirk (2007). Therapie für Erwachsene: Zur Dramaturgie der Strukturaufstellung. In Torsten Groth & Gerhard Stey (Hrsg.), *Potenziale der Organisationsaufstellung. Innovative Ideen und Anwendungsbereiche* (S. 14–31). Heidelberg: Carl Auer.
- Daimler, Renate (2015). *Basics der Systemischen Strukturaufstellungen. Eine Anleitung für Einsteiger und Fortgeschrittene*. Mit Insa Sparrer und Matthias Varga von Kibéd (4. überarb. Aufl.). München: Kösel.
- De Philipp, Wilfried (Hrsg.). (2008). *Systemaufstellungen im Einzelsetting. Platz lassen, Raum geben* (2. Aufl.). Heidelberg: Carl Auer.
- De Shazer, Steve & Dolan, Yvonne (2015). *Mehr als ein Wunder. Lösungsfokussierte Kurztherapie heute* (4. Aufl.). Heidelberg: Carl Auer.
- Groth, Torsten (2004). Organisationsaufstellung – ein neues Zauberinstrument in der Beratung? *Gruppendynamik und Organisationsberatung*, 35 (2), 171–184.
- Groth, Torsten & Stey, Gerhard (Hrsg.). (2007). *Potenziale der Organisationsaufstellung. Innovative Ideen und Anwendungsbereiche*. Heidelberg: Carl Auer.
- Hafen, Martin (2005). *Soziale Arbeit in der Schule zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Ein theoriegeleiteter Blick auf ein professionelles Praxisfeld im Umbruch*. (Mit einem Vorwort von Roland Merten). Luzern: interact.
- Hafen, Martin (2013). *Grundlagen der systemischen Prävention. Ein Theoriebuch für Lehre und Praxis* (2. vollst. überarb. Aufl.). Heidelberg: Carl Auer.
- Hargens, Jürgen (2015). systemisch = lösungsorientiert? Einige unfrisierte Gedanken – in der Hoffnung zu einer Diskussion anzuregen... *Zeitschrift für systemische Therapie und Beratung (ZSTB)*. Dortmund: Verlag Modernes Lernen, 33 (2) S. 55–58.
- Kindl-Beilfuss, Carmen (2012). *Einladung ins Wunderland. Systemische Feedback- und Interventionstechniken*. Heidelberg: Carl Auer.
- Klein, Peter & Limberg-Strohmaier, Sigrid (2012). *Das Aufstellungsbuch. Familienaufstellung, Organisationsaufstellung und neueste Entwicklungen* (unter Mitarbeit von Sonja Stepanek und Monika Hahn). Wien: Braumüller.
- Kleve, Heiko (2008). Vom Einschliessen des Ausgeschlossenen. *Sozialmagazin* 33 (3), 43–53.
- Kleve, Heiko (2010). *Systemische Strukturaufstellungen in der Sozialen Arbeit. Theorie und Praxis eines innovativen Konzeptes*. Vortrag gehalten auf der Tagung: „Unwirtliche Zeiten“ (...) an der Alice Salomon Hochschule, Berlin; veröffentlicht am 11.12.2010: unter: <http://www.socialnet.de/materialien/112.php>, (Datum des Zugriffs: 22.03.2015)
- Kleve, Heiko (2011). *Aufgestellte Unterschiede. Systemische Aufstellung und Tetralema in der Sozialen Arbeit*. Heidelberg: Carl Auer.
- Kleve, Heiko, Haye, Britta, Hampe-Grosser, Andreas & Müller, Mathias (2011). *Systemisches Case Management. Falleinschätzung und Hilfeplanung in der Sozialen Arbeit* (3. überarb. Aufl.). Heidelberg: Carl Auer.
- Kleve, Heiko & Wirth, Jan Volker (2013). *Die Praxis der Sozialarbeitswissenschaft. Eine Einführung* (3. korr. Aufl.). Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.

- Lewold, Tom & Wirsching, Michael (Hrsg.). (2014). *Systemische Therapie und Beratung – das grosse Lehrbuch*. Heidelberg: Carl Auer.
- Loth, Wolfgang (2014). Kurze Skizze eines langen Weges – Versuch über den systemischen Umgang mit dem Ungewissen. *Zeitschrift für systemische Therapie und Beratung (ZSTB)*, 32 (2), 51–62.
- Ludewig, Kurt (2009). *Einführung in die theoretischen Grundlagen der systemischen Therapie* (2. aktual. Aufl.). Heidelberg: Carl Auer.
- Madelung, Eva & Innecken, Barbara (2008). Familienaufstellungen in der Einzelarbeit mit Hilfe des Neuro-Imaginativen Gestaltens (NIG). In Wilfried De Philipp (Hrsg.), *Systemaufstellungen im Einzelsetting. Platz lassen, Raum geben* (2. Aufl., S. 130–153). Heidelberg: Carl Auer.
- Müller-Christ, Georg, Liebscher, Anna Katharina & Hussmann, Gitta (2015). Nachhaltigkeit lernen durch Systemaufstellungen. *Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik (Journal for Business, Economics & Ethics) zfwu* 16 (1), 29–51.
- Palmowski, Winfried (2011). *Systemische Beratung*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Ritscher, Wolf (2007). *Soziale Arbeit: systemisch. Ein Konzept und seine Anwendung*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Rosner, Siegfried (2015). *Systeme in Szene gesetzt. Organisations- und Strukturaufstellungen als Managementinstrument und Simulationsverfahren*. Edition Rosenberger. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Schlötter, Peter (2005). *Vertraute Sprache und ihre Entdeckung. Systemaufstellungen sind kein Zufallsprodukt – der empirische Nachweis* (2. Aufl.). Heidelberg: Carl Auer.
- Schneider, Jakob Robert & Schneider, Sieglinde (2008). Familien- und Systemaufstellungen in der Einzelarbeit mit Hilfe von Figuren. In Wilfried De Philipp (Hrsg.), *Systemaufstellungen im Einzelsetting. Platz lassen, Raum geben* (2. Aufl., S. 12–45). Heidelberg: Carl Auer.
- Schweitzer, Jochen & Reinhard, Andreas (2014). Phänomen Aufstellungsarbeit: Geschichte, Konzepte, Anwendungen, Kritik. In Jan Weinhold, Annette Bornhäuser, Christina Hunger & Jochen Schweitzer, *Dreierlei Wirksamkeit. Die Heidelberger Studie zu Systemaufstellungen* (S. 13–35). Heidelberg: Carl Auer.
- Senoner, Georg (2008). Verstehen, Entscheiden, Führen und Beraten. In Wilfried De Philipp (Hrsg.), *Systemaufstellungen im Einzelsetting. Platz lassen, Raum geben* (2. Aufl., S. 214–258). Heidelberg: Carl Auer.
- Senoner, Georg (2015). Systemaufstellungen in Unternehmensberatung, Business-Coaching und Management. *Praxis der Systemaufstellung*, 16 (1), 40–55.
- Simon, Fritz B. (2014). *Einführung in die (System-)Theorie der Beratung*. Heidelberg: Carl Auer.
- Sparrer, Insa (2009). *Systemische Strukturaufstellungen. Theorie und Praxis* (2. überarb. Aufl.). Heidelberg: Carl Auer.
- Sparrer, Insa & Varga von Kibéd, Matthias (2010). *Klare Sicht im Blindflug. Schriften zur Systemischen Strukturaufstellung*. Heidelberg: Carl Auer.
- Ulsamer, Gabriele (2008). Stellungnahmen. Besonderheiten und Möglichkeiten in der Einzelarbeit. In Wilfried De Philipp (Hrsg.), *Systemaufstellungen im Einzelsetting. Platz lassen, Raum geben* (2. Aufl., S. 116–129). Heidelberg: Carl Auer.

- Varga von Kibéd, Matthias & Sparrer, Insa (2014). *Ganz im Gegenteil. Tetralemmaarbeit und andere Grundformen Systemischer Strukturaufstellungen – für Querdenker und solche, die es werden wollen* (8. Aufl.). Heidelberg: Carl Auer.
- Von Ameln, Falko & Kramer, Josef (2007). *Organisationen in Bewegung bringen – Handlungsorientierte Personal-, Team- und Organisationsentwicklung*. Berlin Heidelberg: Springer Verlag.
- Von Schlippe, Arist & Schweitzer, Jochen (2007). *Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung* (10. Aufl.). Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht.
- Wahlster, Andreas (2014). Was tun wenn sich nichts tut? Zum Umgang mit dem Phänomen der Nicht-Veränderung. *Zeitschrift für systemische Therapie und Beratung (ZSTB)*, 32 (1), 26–36.
- Weber, Esther (2012a). *Beratungsmethodik in der Sozialen Arbeit. Das Unterrichtskonzept der Beratungsmethodik an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit* (3. überarb. Aufl.). Luzern: interact.
- Weber, Gunthard (2012). Aufstellungen. In Jan Volker Wirth & Heiko Kleve (Hrsg.), *Lexikon des systemischen Arbeitens. Grundbegriffe der systemischen Praxis, Methodik und Theorie* (S. 32–36). Heidelberg: Carl Auer.
- Weber, Gunthard, Schmidt, Gunther & Simon, Fritz B. (2013). *Aufstellungsarbeit revisited ... nach Hellinger?* Mit einem Metakommentar von Matthias Varga von Kibéd. Heidelberg: Carl Auer.
- Weinhold, Jan, Bornhäuser, Annette, Hunger, Christina & Schweitzer, Jochen (2014). *Dreierlei Wirksamkeit. Die Heidelberger Studie zu Systemaufstellungen*. Heidelberg: Carl Auer.
- Weinhold, Jan & Reinhard, Andreas (2014). Der Forschungsgegenstand zur Wirksamkeit von Systemaufstellungen. In Jan Weinhold, Annette Bornhäuser, Christina Hunger & Jochen Schweitzer, *Dreierlei Wirksamkeit. Die Heidelberger Studie zu Systemaufstellungen* (S. 36–63). Heidelberg: Carl Auer.
- Wirth, Jan Volker & Kleve, Heiko (Hrsg.). (2012). *Lexikon des systemischen Arbeitens. Grundbegriffe der systemischen Praxis, Methodik und Theorie*. Heidelberg: Carl Auer.

Anhang

Anmerkungen

Kapitel 2

- 1) Niklas Luhmann (1927–1998); bedeutender deutscher Soziologe und Gesellschaftstheoretiker; Luhmann entwickelte eine universale, soziologische Theorie über soziale Systeme, die davon ausgeht, dass in der Gesellschaft als Ganzes alle in ihr vorkommenden sozialen Systeme eingeschlossen sind. Luhmanns Lebenswerk, insbesondere seine abstrakte Systemtheorie, gilt als wegweisend für die Sozialwissenschaften des 20. Jahrhunderts. Luhmann entwickelte mit „seiner“ Systemtheorie ein neues „komplexes Denk- und Begriffssystem“ (vgl. von Schlippe & Schweitzer, 2007, S. 70 und 71).
Für diese Anmerkung habe ich als Quelle auch Unterrichtsunterlagen aus dem Modul: *Prävention und Gesundheitsförderung* vom Wintersemester 2103/14, von Martin Hafen benutzt.

Kapitel 3

- 2) Milton H. Erickson (1901–1980); nordamerikanischer Psychiater und Psychotherapeut, der den Einsatz von Hypnose und Hypnotherapie massgeblich prägte (Kleve & Wirth, 2013, S. 179).
- 3) Steve de Shazer (1940–2005); nordamerikanischer Psychotherapeut und Autor, und seine Frau, die Psychotherapeutin, Insoo Kim Berg (1934–2007) gelten als Begründerin/Begründer der sogenannten *Solution Focused Brief Therapy (SFBT)*, die auf Deutsch die *lösungsfo­kussierte (oder lösungsorientierte) Kurztherapie* genannt wird; zusammen gründeten sie das bekannte Zentrum: „*Brief Family Therapy Center (BFTC)*“ in Milwaukee, USA (vgl. de Shazer & Dolan, 2015, S. 17 und 41). Die Arbeit von Sparrer und Varga von Kibéd wurde durch persönliche Kontakte und die Auseinandersetzung mit der Arbeit von de Shazer und Berg massgeblich beeinflusst und bereichert.
- 4) Jacob Levy Moreno (1889–1974); österreichisch-nordamerikanischer Arzt/Psychiater und Soziologe; gilt als Begründer der Gruppenpsychotherapie, er entwickelte die Methoden des Psychodramas und der Soziometrie, mit dieser Methode können formale und informale Gruppenstrukturen (also soziale und emotionale Beziehungen) sichtbar gemacht werden (Klein & Limberg-Strohmaier, 2012, S. 69–77).
- 5) Virginia Satir (1916–1988) ist eine bedeutende nordamerikanische Familientherapeutin und gilt als Begründerin der systemischen Familientherapie; sie war auch beteiligt an der Gründung des bekannten Mental Research Institute (MRI) in Palo Alto, USA (Klein & Limberg-Strohmaier, 2012, S. 78–94).
- 6) Sowohl Sparrer (2009, S. 23–95; hier werden ausführlich noch andere Ansätze und deren Vertreterinnen und Vertreter, die für die Entwicklung von Familien- und Systemischen Strukturaufstellungen wichtig sind, genannt) wie auch Kleve und Wirth (2013, S. 179–181) erwähnen in diesem Zusammenhang: Ruth McClendon, Leslie Kadis, Thea Schönfelder und Bert Hellinger (s. a. Hinweise zu Bert Hellinger im Abschnitt über Familienaufstellungen und Anmerkung 8).
- 7) Gemäss Daimler (2015) beziehen sich Sparrer und Varga von Kibéd hier vor allem auf die a) Heidelberger Schule nach Helm Stierlin; b) die *Second Order Cybernetics* von Heinz von

9) Systemtherapeutische Modelle

Systemtherapeutische Modelle im Überblick			
Name	Quelle	Systembegriff	Zentrale Methoden
I. KLASSISCHE MODELLE			
Strukturelle Familientherapie (z. B. MINUCHIN 1977)	Strukturalismus	Struktur, Grenzen Hierarchien	Herausfordern der Grenzen Stabilisierung der Subsysteme
Mehrgenerationen-Modell (z. B. BOSZORMENYI-NAGY u. SPARK 1981; STIERLIN 1978)	Psychoanalyse	Unsichtbare Bindungen über Generationen	Klärung der »Konten« und der Vermächtnisse
Erlebnisorientierte Familientherapie (z. B. SATIR 1990, WHITAKER 1991)	Humanistische Psychologie	Selbstwert und Kommunikation	Skulptur, Reframing
Strategische Familientherapie (z. B. HALEY 1977)	Kybernetik	Familie als kybernetischer Regelkreis	Paradoxie, Ordeals, Hausaufgaben
Systemisch-kybernetische Familientherapie (SELVINI PALAZZOLI et al. 1977)	Kybernetik	Das Familienspiel	Zirkularität, Hypothesieren, Neutralität, Paradox
II. »KYBERNETIK 2. ORDNUNG«			
Systemisch-konstruktivistische Therapie (z. B. BOSCOLO et al. 1988, STIERLIN 1988a)	Konstruktivismus	Familienspiele als Sprachspiele	Zirkuläre Fragen, Hypothetische Fragen
Reflecting Team (z. B. ANDERSEN 1990)	Konstruktivismus	Menschen konstruieren multiple Realitäten	Reflecting Team, Kooperation
III. NARRATIVE ANSÄTZE			
Therapie: konstruktive und hilfreiche Dialoge (z. B. ANDERSON u. GOOLISHIAN 1990, 1992)	Sozialer Konstruktivismus	Soziale Konstruktion sozialer Realitäten durch Sprache	Multiple Dialoge, Kreation kooperativer Kontexte, Reflektierendes Team
Therapie als Dekonstruktion (z. B. WHITE 1992)	Postmoderne Philosophie (z. B. DERRIDA, FOUCAULT)	Systeme bestehen aus Geschichten, Menschen sind Erzähler	Externalisierung, Suche nach Ausnahmen
Lösungsorientierte Kurz-Therapie (z. B. DE SHAZER 1989)	Sprach-Philosophie (DERRIDA,	»Aus der Sprache gibt es kein Entrinnen«	Solution Talk, »Wunderfrage«, Hausaufgaben

Tabelle 1: Übersicht über die wichtigsten Systemtherapeutischen Modelle als Grundlage für die Entwicklung der Systemtherapie. Kopie aus: von Schlippe und Schweitzer (2007, S. 24).

- 10) Bert Hellinger (*1925); deutscher Theologe, Familientherapeut und Autor; er wird im deutschsprachigen Raum auch als „Vater oder Urheber“ des Familienstellens oder der Familienaufstellungen bezeichnet (vgl. z.B. Klein & Limberg-Strohmaier, 2012, S. 94ff.) Hellinger hat verschiedene der genannten Ansätze von Aufstellungsverfahren zusammengeführt und zu seinem „eigenen“ Aufstellungsansatz verdichtet, durch seine Arbeit wurden Familienaufstellungen bekannt. Er wird auch als „Pionier der Aufstellungsarbeit“ bezeichnet (Klein und Limberg-Strohmaier, 2012, S. 68 und S. 94–110).

- 11) Systemische Gesellschaft (2004). *Potsdamer Erklärung zur Systemischen Aufstellungsarbeit*. http://systemische-gesellschaft.de/wp-content/uploads/2014/01/potsdamer_erklaerg_aufstellung.pdf; oder: <http://systemische-gesellschaft.de/verband/position/aufstellung-hellinger/>

Kapitel 4

- 12) Ivan Boszormenyi-Nagy (1920–2007); ungarischer Arzt, Psychotherapeut und Hochschullehrer. Nach seiner Emigration in die USA gründete er dort mit Geraldine M. Spark ein Forschungszentrum für Familientherapie in Philadelphia. Seine systemische Therapie ist vor allem geprägt durch die Mehrgenerationen-Perspektive, Gleichgewichtsbestrebungen zwischen Geben und Nehmen, die eine wichtige Grundlage für die Aufstellungsarbeit sind; weiter führte er Begriffe ein wie *Loyalität*, *Parentifizierung* und *Allparteilichkeit*. Das bekannteste Werk der beiden heisst: *Unsichtbare Bindungen. Die Dynamik familiärer Systeme*. (Kleve, 2011, S. 62 und 63; Kleve & Wirth, 2013, S. 180).

Kapitel 5

- 13) *Tetralemmaaufstellung*; Ich weise an dieser Stelle auf ein weiteres interessantes Aufstellungsformat hin, das von Varga von Kibéd und Sparrer (2014, S. 77–101) entwickelt wurde, und das von verschiedenen Autorinnen und Autoren als geeignet angesehen wird, um gemäss Daimler (2015) z.B. in folgenden Situationen bei der Erarbeitung von neuen Handlungs- oder Entscheidungsalternativen angewendet zu werden:
- bei in Entscheidungsfindungsprozessen;
 - bei der Klärung von verschiedenen Standpunkten, in Konflikten oder Dilemmas; zur Vereinigung von Gegensätzen;
 - in ambivalenten Situationen oder bei Blockaden;
 - zur Sichtbarmachung von bisher Übersehenem, usw. (S. 110).

Da ich dieses Format schon nur „aus der Ferne“ sehr inspirierend finde, skizziere ich hier in Anlehnung an Daimler (2015, S. 110–114), die Elemente, resp. Positionen, die dazugehören. Für eine Tetralemma-Aufstellung braucht es zuerst vier Grundpositionen, die den sogenannten Tetralemmaprozess strukturieren:

Die erste und zweite Position bezieht sich auf A) *Das Eine* oder B) *das Andere*, die uns als Grundstruktur bei einer Entscheidung zwischen zwei Dingen oft bekannt ist: entscheide ich so oder so? Diese Positionen stehen sich gegenüber.

Die dritte Position wird als C) *Beides* bezeichnet: diese ermöglicht, darüber nachzudenken, ob es eine Möglichkeit gibt, A und B zu verbinden? Die vierte Position D), die C gegenübersteht, heisst: *Keines von Beidem*. Durch diese Position wird ein weiterer Denkprozess angeregt: geht es vielleicht bei der gestellten Frage (bei der Ausgangslage etc.) um etwas ganz anderes?

Es wird dann eine weitere, die fünfte Position noch einbezogen, die heisst *All das nicht, und selbst das nicht*.

Bei dieser Aufstellung werden gemäss Daimler (2015) die vier ersten Positionen im Raum als feste Orte bezeichnet, an die je eine Repräsentantin/ein Repräsentant gestellt werden. Erst nachher platziert die Klientin/der Klient den Fokus; zusätzlich gibt es noch ein fünftes Element (eine repräsentierende Person), dies ist ein sogenanntes *freies Element*, was bedeutet, dass es sich frei bewegen oder positionieren kann (S. 112).

Der Fokus „wandert“ nun der Reihe nach zu den verschiedenen Polen und kann so unterschiedliche Denkphasen durchlaufen und schrittweise den verschiedenen Aspekten einer Entscheidungsfindung vielleicht ganz neue Erkenntnisse abgewinnen (ebd.).

Kapitel 6

- 14) Eine der ersten umfangreichen Studien im deutschsprachigen Raum über die Wirksamkeit von Systemaufstellungen im Kontext von Psychotherapie wurde im Jahre 2011 an der Universität Heidelberg durchgeführt; der Aufbau, Verlauf und die Ergebnisse dieser Studie sind im Buch mit dem Titel *Dreierlei Wirksamkeit* von Jan Weinhold, Annette Bornhäuser, Christina Hunger und Jochen Schweitzer (2014) publiziert.